

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล

Organizational Commitment of the Employees at Thawee Farm Company, Langu District Satun Province

ทวิช อุสมา^{1*}

Thawit Usama^{1*}

Abstract

This research aims to study 1) the actual results of employee characteristics; 2) employees' organizational commitment; 3) the comparison of employees' organizational commitment classified by personal factors; and 4) the relationship between job characteristics and employees' organizational commitment. The data were collected using questionnaire from 140 samples and analyzed by percentage, mean, and standard deviation. The results showed that first, employees identified the actual results of job characteristics at the highest level. Second, employees identified the actual results of organizational commitment at the highest level, i.e. the confidence and acceptance of the organization's goals and values. Third, the comparison of the mean of organizational commitment showed that employees had different age, income, and experience had organization commitment in all aspects differently at significance.001. And found that aged between 41 to 50 years had the highest organizational commitment, while the lowest was those aged under 30. For income, it was found the employees who earned higher than THB 20,000 baht per month had the highest organizational commitment, while the lowest was those who earned less than THB 15,000. For work experience, it was found that the employees who had been working for 6 to 10 years had higher organizational commitment than those who worked for less than six years. Finally, the relationship between job characteristics and employees' organizational commitment showed that the job characteristics of the job's reverse effect highly correlated with the organizational commitment.

Keywords: commitment, organizational, employees

1 สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110

* ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Thawit.usama@gmail.com)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความเป็นจริงของลักษณะงานของพนักงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 140 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับถึงระดับความเป็นจริงของลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) พนักงานระดับถึงระดับความเป็นจริงของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ในด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 6 ปี 4) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

คำสำคัญ : ความผูกพัน องค์กร พนักงาน

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรไว้ และลดอัตราการเข้าออกจากราชการของพนักงาน (รัตนรพี ณ นคร, 2554) อีกทั้งทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถของตน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตลอดไป และพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ชนิษฐา เพิ่มชัย, 2550)

ด้วยลักษณะของงานในบริษัททวิฟาร์ม จำกัด ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมการเลี้ยงกุ้งจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และอาศัยความร่วมมือของพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากลักษณะของงานจะต้องทำให้เสร็จเรียบร้อยภายในระยะเวลาที่กำหนด และหากเมื่อใดมีพนักงานลาหยุดจะทำให้จำนวนพนักงานในบริษัทไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน แต่ปริมาณงานที่จะต้องทำมีเท่าเดิม ดังนั้น ภาระงานทั้งหมดจะตกอยู่กับพนักงานที่เหลือ และพนักงานเหล่านั้นจำเป็นต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ทั้งที่เวลาในการปฏิบัติงานเท่าเดิม ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย และสภาพจิตใจของพนักงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัททวิฟาร์ม จำกัด แสดงออกโดยการขาดความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ขาดการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จของ

องค์กร และขาดความปรารถนาที่จะทำงานกับบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อย่างยาวนาน ทั้งนี้การขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด เป็นอย่างมาก อาทิ การปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพของพนักงาน ปริมาณงานและคุณภาพงานลดลง ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น จากรายงานสรุปการเข้า-ออกของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2555-2557 บริษัททีวีฟาร์ม จำกัด มีพนักงานจำนวน 209 , 211 และ 215 คน ตามลำดับ และมีสถิติอัตราการลาออกของพนักงานจากปี พ.ศ. 2555-2557 เป็นจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 (ทวี อุศมา, 2557)

จากประเด็นปัญหาการดำเนินงานของบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล สืบมาจากการขาดความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารคนหนึ่งของ บริษัททีวีฟาร์ม จำกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล โดยมีประเด็นข้อคำถามวิจัยว่า พนักงานของบริษัททีวีฟาร์ม อำเภอละงู จังหวัดสตูล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นจริงของลักษณะงานของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ รายได้ และประสบการณ์ การทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กร (Steers, 1977) หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Sheldon, 1971) เช่นเดียวกับ มัชฌิมา ตุลยนิษกะ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

Porter and Lawler (1987) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

1. บุคคลมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างมาก จะเห็นว่างานที่เป็นหนทางที่ทำประโยชน์แก่องค์การได้ คือการร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. บุคคลมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อให้องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขและพัฒนางานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยังคงอยู่กับองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

Nelson and Quick (1997) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นกรอบความคิด เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล ส่วน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ลักษณะงาน คือ การรับรู้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นงานที่มีทักษะหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงานและได้รับทราบผลที่เกิดจากการกระทำ

ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมี 5 องค์ประกอบ (Hackman & Oldham 1976) คือ

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

4. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้เก่งแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ชวัลานา สะธานี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน เอกลักษณ์ขององค์กร และทัศนคติที่มีต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ 3 ด้านดังนี้

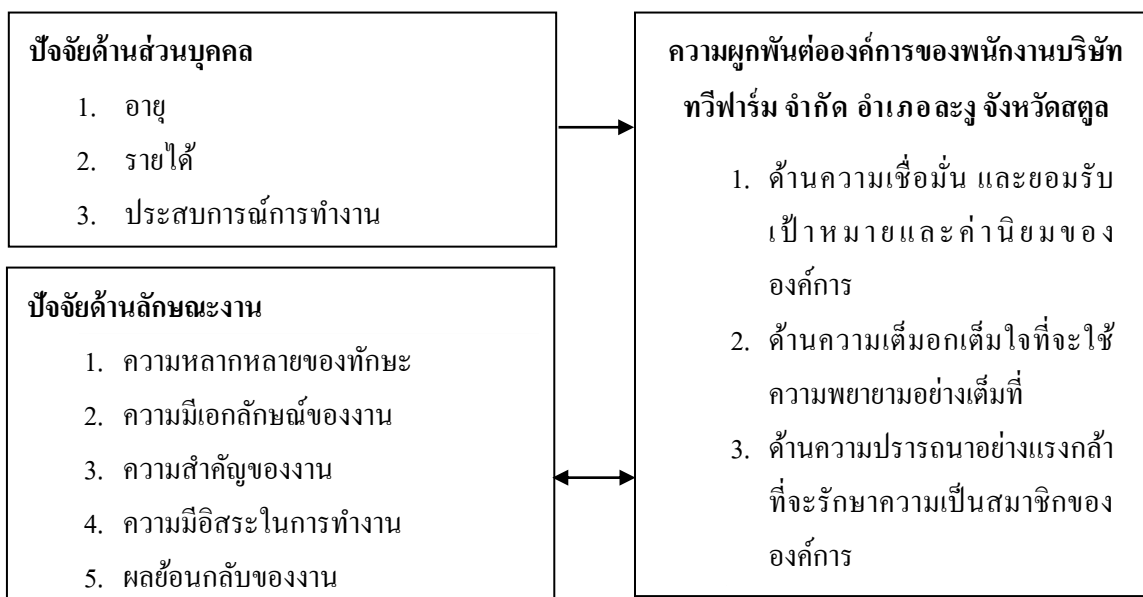
1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล
2. ขอบเขตด้านตัวแปร มี 2 ตัว คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2.2 ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
- 2.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะบริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ คือ พนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล รวมทั้งสิ้น 215 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน 3) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.75 - 1.00

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.72

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ให้ผู้ช่วยวิจัยเป็นคนแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบคำถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการจำแนกกลุ่มมากกว่าสองกลุ่มใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบด้วยสถิติเปรียบเทียบ

ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 -20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.00 ด้านประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นจริงของลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$, S.D.= 0.61) และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.48$ S.D.= 0.61) รองลงมา คือ ความสำคัญของงาน ($\bar{x} = 4.44$ S.D.= 0.61) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{x} = 4.37$ S.D.= 0.63) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความเป็นจริงของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความเป็นจริง
1. ความหลากหลายของทักษะ	4.33	0.59	มากที่สุด
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.37	0.63	มากที่สุด
3. ความสำคัญของงาน	4.44	0.61	มากที่สุด
4. ความมีอิสระในการทำงาน	4.36	0.59	มากที่สุด
5. ผลย้อนกลับของงาน	4.48	0.61	มากที่สุด
รวม	4.39	0.61	มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นจริงของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$ S.D.= 0.55) โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 4.62$ S.D.= 0.55) รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$ S.D.= 0.55) และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$ S.D.= 0.56) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.62	0.55	มากที่สุด
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	4.54	0.56	มากที่สุด
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.61	0.55	มากที่สุด
รวม	4.59	0.55	มากที่สุด

4.ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตาม อายุ รายได้ และ ประสบการณ์การทำงาน ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยภาพรวม และ รายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า พนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อีกทั้งพบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.65	3	1.89	12.33	.000***
	ภายในกลุ่ม	20.78	136	0.15		
	รวม	26.44	139			
2. ความเต็มอกเต็มใจที่ จะใช้ ความพยายามอย่าง เต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	6.33	3	2.11	14.44	.000***
	ภายในกลุ่ม	19.87	136	0.15		
	รวม	26.20	139			
3. ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.80	3	1.93	14.04	.000***
	ภายในกลุ่ม	18.72	136	0.14		
	รวม	24.52	139			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.89	3	1.96	17.23	.000***
	ภายในกลุ่ม	15.49	136	0.11		
	รวม	21.37	139			

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยภาพรวม และราย ด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่4 และเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า พนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มี ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.18	2	4.59	36.46	.000***
	ภายในกลุ่ม	17.25	137	0.13		
	รวม	26.44	139			
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	9.29	2	4.65	37.65	.000***
	ภายในกลุ่ม	16.91	137	0.12		
	รวม	26.20	139			
3. ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.67	2	3.33	25.58	.000***
	ภายในกลุ่ม	17.85	137	0.13		
	รวม	24.52	139			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.30	2	4.15	43.56	.000***
	ภายในกลุ่ม	13.07	137	0.20		
	รวม	21.37	139			

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตาราง 5 และเมื่อทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า พนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.91	2	4.45	34.79	.000***
	ภายในกลุ่ม	17.53	137	0.13		
	รวม	26.44	139			
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	10.65	2	5.33	46.91	.000***
	ภายในกลุ่ม	15.55	137	0.11		
	รวม	26.20	139			
3. ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.68	2	3.34	25.65	.000***
	ภายในกลุ่ม	17.84	137	0.13		
	รวม	24.52	139			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.63	2	4.32	46.42	.000***
	ภายในกลุ่ม	12.74	137	0.10		
	รวม	21.37	139			

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ดังนี้

ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.69$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.78$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก

ด้านความสำคัญของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.70$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.77$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก

ด้านผลย้อนกลับของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.81$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมากที่สุด

จากความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (Y)
ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (X_1)	0.69***
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X_2)	0.78***
ความสำคัญของงาน (X_3)	0.70***
ความมีอิสระในการทำงาน (X_4)	0.77***
ผลย้อนกลับของงาน (X_5)	0.81***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมและปัจจัยแต่ละด้านมีค่าระดับความจริงมากที่สุด เนื่องจากปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน มีอำนาจในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันในภาพรวมและความผูกพันในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรตามลำดับ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ชีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนในองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 พนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าตัวแปรด้านอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งการทำงานในองค์กรของบุคคลที่ทำงานนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรจึงยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์กรกิจ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000-20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่ารายได้ คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ดังนั้น พนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

3.3 พนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าประสบการณ์การทำงานของพนักงานในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่พนักงานเสียสละกำลังกาย สติปัญญา สะสม

ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใด ก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีเพียงด้านความรู้สึกด้านเดียวที่พนักงานกลุ่มมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงานของพนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หลายด้าน และพบว่า ความหลากหลายของทักษะในการทำงานยิ่งมาก ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทองพิน ชันอาสา (2549) เรื่องความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ข้าราชการที่มีความท้าทายในการทำงานสูง มีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นเพราะลักษณะการทำงานของกรมการปกครองที่มีความพิเศษ คือ ความหลากหลาย บางงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ต้องใช้ทักษะในการพูด การประสานงาน การเจรจาต่อรอง หว่านล้อม ชักจูง เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้ข้าราชการกรมการปกครองสนุกและไม่เบื่อในการทำงาน เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร

4.2 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานของพนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรมาก จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานพอใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มอกเต็มใจและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สามารถที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัลนา สะธานี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงานและเอกลักษณ์ขององค์กร ที่สนใจที่มีต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.3 ด้านความสำคัญของงานของพนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าความสำคัญของงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มี

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไปเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

4.4 ด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงถึงความมีอิสระในงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน และความมีอิสระในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 ด้านผลย้อนกลับของงานของพนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าองค์กรมีระบบการปฏิบัติงานที่สามารถชี้วัดความสามารถของพนักงานได้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบว่าต้องปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาตนเองอย่างไรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้เพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ดังนั้น บริษัทควรหาแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ซึ่งให้เห็นเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วางแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดให้เป็นไปอย่างเสมอภาค

2. ปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจาก พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดปัจจัยที่สามารถจูงใจให้พนักงานที่มีรายได้น้อยมีความรู้สึกได้ว่าบริษัทสามารถพึ่งพาได้ เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การปล่อยเงินกู้ดอกเบียดำ หรือกู้ยืมฉุกเฉิน โบนัสประจำปี เป็นต้น

3. สำหรับพนักงานใหม่ที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงานได้ องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อให้พนักงานใหม่นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำงาน

4. เนื่องจากพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป องค์กรจึงควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น งานเลี้ยงประจำปี งานปีใหม่ งานกีฬาสี เป็นต้น เพื่อให้พนักงานที่ทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. บริษัทควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การวัดผลในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นพนักงานในบริษัทต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านโครงสร้างขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีกรอบแนวคิดกว้างและมีรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้น ผู้วิจัยควรจะใช้วิธีอื่นด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย และทำให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล ภูมิศึกษา โรงพยาบาลตากสิน* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชลวานา สะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงาน โรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทวี อุศมา. (2557). *รายงานประจำปีของทวีฟาร์มปี 2557*. สงขลา: โรงพิมพ์นำผล หาดใหญ่.
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). *ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. (สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนารัฐวิสาหกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญ พัฒนา จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

- มันทนา ตูถยนิษกะ. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.*
- รัตนรพี ฌ นคร. (2554). *ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges* (2nd ed). New York: West Publishing Company.
- Porter, L. W. & Edward E. L. (1987). *Behavior in Organizations*. New York : McGraw - Hill.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16,143-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22,46-56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.)*. New York: Harper and Row.