

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors Affecting Management the Relationship and Engagement of Private Company Employee in Bangkok Metropolitan Region

ลัดดา ไตรยะวงสา

Latda Traiyawongsa

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

This study has the objectives 1) to study factors affecting management the relationship and engagement of private company employee in Bangkok Metropolitan Region, and 2) to study factor the job description and job satisfaction that affecting employee engagement in private company in Bangkok Metropolitan Region. Using purposive sampling techniques. The research instrument include questionnaires. The statistics and data analysis including percentages, means, standard deviations, T-tests, F-tests, and multiple regression analysis.

The research results found that the employees had opinion on factor in terms organizational engagement in the whole it was at a high level. When considering each in terms, it was found that, the organization loyalty had the highest mean was top first. Next was the organizational commitment had the highest level of mean. And the least was in terms of working dedication to the utmost ability had the highest mean levels, respectively

The results of the hypothesis testing found that different personal factors by no had organizational engagement employee among employees in private company in Bangkok Metropolitan Region. For the job description, factors include the working challenge, career path, and participative management affect the organizational engagement of private company employee in Bangkok Metropolitan Region, statistically significant at 0.05, And job satisfaction factors include salary and welfare, relationship with work chief, and working environment affecting organizational engagement employee of private company in Bangkok Metropolitan Region. Statistically significant at 0.05

Keywords: Employee Engagement, Job Satisfaction, Private Company Employees

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญในการพัฒนาขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภายใต้การแข่งขันทางธุรกิจและตลาดแรงงานที่มีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา องค์กรต่างๆ จึงต้องวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มากขึ้นเพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่สำคัญ และผู้ที่มีประสิทธิภาพความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรที่มีการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานได้อย่างดีจะมีโอกาสสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการขององค์กรมากขึ้น

การทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์และความผูกพันของพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความสัมพันธ์และความผูกพันอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสุขให้กับพนักงาน นอกจากนี้ การทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์และความผูกพันของพนักงานยังช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้รางวัลและการเสริมสร้างทักษะของพนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับองค์กร พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน มักส่งผลให้มีผลการทำงานที่ดีขึ้นและมีความคุ้มค่าแก่องค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกถึงความสำคัญของการทำงานในที่ที่มีความสัมพันธ์ดี ความภาคภูมิใจในการที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และจะมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังร่างกาย แรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ (ปกรณเกียรติ นิจสุข, 2566)

จากสถานการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยในการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงในปัจจุบันอาจส่งผลต่อความเครียดและการบริหารความสัมพันธ์ขององค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆในการทำงาน รวมถึงความขัดแย้งภายในองค์กร ด้วยเหตุผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจึงมีความสำคัญ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันของพนักงานให้มีความรู้สึก

ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมต่อการแข่งขันในธุรกิจให้เหนือคู่แข่งอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นิยามศัพท์

1. บุคลากร หมายถึง พนักงานในบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการทำงานต่าง ๆ ซึ่งสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือมีผลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในการทำงานด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความท้าทายของงาน 2) ความก้าวหน้าในงาน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ 4) ลักษณะการทำงานเป็นทีม
3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานซึ่งวัดได้จากผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ 6. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่แสดงออกมาในลักษณะ ดังนี้ การพูด ,ความคิด ,การแสดงออกทางพฤติกรรม ความมีส่วนร่วมขององค์กร ปฏิบัติงานทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและมีการยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน พยายามทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 4) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงานรายได้ และ 6) อายุงาน (Kotler, 1994) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ความท้าทายของงาน 2) ความก้าวหน้าในงาน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ 4) ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1980) ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ 6) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (Herzberg, 1959)
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างและประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ตามสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน มีนาคม 2567 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2567
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

Kotler, P. (1994) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ประกอบด้วย

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มความต้องการที่จะรับ ส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายยังมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ค่านิยมและทัศนคติ

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีกระบวนการทางความคิด ทักษะ ค่านิยมและพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน

3. สถานภาพ (Marital Status) และรายได้ (Income) มีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เนื่องจากแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นสิ่งที่สนับสนุนความแตกต่างทางความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดพฤติกรรมแนวคิด ทักษะที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ต่างกันได้อ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

รัชชัย ทองอู่ (2562) ลักษณะงาน หมายถึง กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปริญญา นิราศนภากัย (2563) อธิบายว่า ปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะและความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวพันกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

Hackman, J.R., & Oldham, G.R (1980) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรับปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทักษะ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือ ได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำงานจบกระบวนการงาน หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้น ๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกัน อาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

สรุปได้ว่างานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลการกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ในงาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกรวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ (วรัญพงษ์ บุญศิริธรรมชัย, 2565)

Kotler (1994) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ หรือความแตกต่าง ระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานกับความหวัง

Schutz and Schutz (1994) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุคนทำงาน อายุงาน สถานะทางสังคม สุขภาพ อารมณ์ ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

Herzberg, F. et al. (1959) เป็นทฤษฎีที่เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจ และไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่า คนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากการกระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจในงาน จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ (2566) ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่เป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมและต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ

องค์กรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

Azzam, M., & Harsono, M. (2021) สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ยากลาออก 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) การเชื่อและยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร 4) การทุ่มเทให้กับงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะอุทิศตน และทุ่มเทให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลเหล่านั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เงินบำนาญ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกจนสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่ายากทำงานให้กับองค์กรจนให้เกิดประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. รายได้
7. อายุงาน

ที่มา. Kotler, P. (1994)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ความท้าทายของงาน
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
4. ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ที่มา. Hackman, J.R., & Oldham, G.R (1980)

ความพึงพอใจในการทำงาน

1. เงินเดือนและสวัสดิการ
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
6. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ที่มา. Herzberg, F. et al. (1959)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความทุ่มเทในการทำงาน
2. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ความเสียสละเพื่อองค์กร

ที่มา. Azzam, M., & Harsono, M. (2021)

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรของการศึกษาค้างนี้จะเป็พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 400 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran ,กัลยา วาณิชยัฒฐา, 2549, หน้า74) ส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สแกนผ่านทาง QR Code ส่งผ่าน Line

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ระดับตำแหน่งงาน 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7) อายุงาน คำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) เลือกเพียง 1 คำตอบเท่านั้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความท้าทายของงาน 2) ความก้าวหน้าในงาน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4) ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยเป็นแบบสอบถามโดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ จากเห็นด้วยน้อยที่สุดไปเห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้น้บังคับบัญชา 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้น้บังคับบัญชา 6) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน (Pre-test) หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรกานนท์, 2549) โดยผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ในภาพรวม ได้ค่าเท่ากับ 0.926 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการแสดงข้อมูลเป็นตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ได้แก่ 1) ทดสอบการวิเคราะห์ Independent Sample T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และ 2) ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธี วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 279 คน ร้อยละ 69.8 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 186 คน ร้อยละ 46.5 สถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รายได้ 20,001 – 60,000 บาท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความท้าทายของงาน	4.05	0.873	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.01	0.801	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.97	0.919	มาก
ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.09	0.843	มาก
รวม	4.22	0.616	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22 ; S.D. = 0.616) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.09; S.D. = 0.843) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05; S.D. = 0.873) และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97; S.D. = 0.919) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.23	0.765	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.96	0.945	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.10	0.871	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.13	0.787	มาก
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.93	0.403	มาก
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.10	0.531	มาก
รวม	3.90	0.650	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90 ; S.D.= 0.650) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.23; S.D. = 0.765) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13; S.D. = 0.787) และน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93; S.D. = 0.403) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.63	0.524	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	4.70	0.496	มากที่สุด
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.78	0.475	มากที่สุด
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.71	0.535	มากที่สุด
รวม	4.15	0.829	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15 ; S.D.= 0.829) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.78; S.D. = 0.475) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70; S.D. = 0.496) และน้อยที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63; S.D. = 0.524) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.418		4.070	0.000*
ด้านความท้าทายของงาน(X_1)	0.240	0.253	4.385	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน(X_2)	0.852	0.823	18.931	0.000*
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน(X_3)	0.128	0.142	2.631	0.009*
ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม(X_4)	-0.037	-0.038	-0.970	0.333

$$Y = 0.418 + 0.240X_1 + 0.852X_2 + 0.128X_3 + e$$

$$R^2 = .791, \text{ Adjusted } R^2 = .789, F = 374.732, \text{ Sig.} = 0.000^{**}$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 78.9 (Adjusted R^2 = .789) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$Y = 0.418 + 0.240X_1 + 0.852X_2 + 0.128X_3 + e$$

จากสมการ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว เรียงตามลำดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ ด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (β = .823) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน (β = .253) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (β = .142)

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย และเพิ่มขึ้นทีละด้าน โดยลักษณะงานด้านอื่นคงที่ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Y) เพิ่มขึ้น .852, .240 และ .128 หน่วยตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.357		1.929	0.054
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ(X ₁)	0.632	0.583	18.545	0.000*
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร(X ₂)	-0.030	-0.035	-0.858	0.391
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₃)	0.219	0.230	4.952	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X ₄)	0.237	0.225	7.695	0.000*
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา(X ₅)	-0.023	-0.011	-0.456	0.649
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร(X ₆)	0.041	0.026	1.107	0.269

$$Y = 0.357 + 0.632X_1 + 0.219X_3 + 0.237X_4 + e$$

$$R^2 = .863, \text{ Adjusted } R^2 = .861, F = 413.639, \text{ Sig.} = 0.000^{**}$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 86.1 (Adjusted R² = .861) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$Y = 0.357 + 0.632X_1 + 0.219X_3 + 0.237X_4 + e$$

จากสมการ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัว เรียงตามลำดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta=.583$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta=.230$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.225$) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย และเพิ่มขึ้นทีละด้าน โดยความพึงพอใจในการ

ทำงานด้านอื่นคงที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Y) เพิ่มขึ้น .632, .219, และ .237 หน่วยตามลำดับ

อภิปรายผล

1) จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นอยู่ของคนในยุคปัจจุบันต่างต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และต่างมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายของการทำงานคือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่เหมือนกัน ดังนั้นความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจึงไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ชนก เสนณรงค์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2) จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานในด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานชอบความท้าทายในการทำงาน รวมถึงองค์กรมีส่วนผลักดันให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ กฤตพงศ์ สุขวัฒนากิจ (2563) อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบงานที่มีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรคงานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

3) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากพนักงานได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่สูงย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นภารัตน์ อริยพลกนกสิน (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่า ปัจจัยทางด้านการรับรู้ประโยชน์ (ระบบค่าตอบแทน) และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรนั้นล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กรและน้อยที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรวมทั้งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยการจัดให้มีการสัมมนา ฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และสานสัมพันธ์อันดีในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังสามารถลดช่องว่างการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานโดยกำหนดเป็นนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคีและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กั้ววาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2566). การสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. *WMS Journal of Management*, 3(2): 1-10.
- กฤตพงศ์ สุขวัฒนานุกิจ. (2563). แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(1): 520-528
- ทิพย์ชนก เสนมดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัชชัย ทองอู่. (2562). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- นภารัตน์ อริยพลกนกสิน. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมรถยนต์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปรกรณ์เกียรติ นิจสุข .(2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการทองเที่ยว. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7): 1-9

Hackman, J.R., & Oldham, G.R (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Kotler, Philip. (1994). *Marketing Management*. (8th ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.