

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กรณีศึกษา : บริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด

FACTORS TOWARD RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE OFFICIALS AT CHAI KOMOL BUSINESS CO.,LTDเนาวลักษณ์ เอื้อพิชญานนท์¹ และ ปิยะพร เสมาทอง²Naowalak Ueaphichayanon¹ and Piyaporn Semathong²

Received: 15 April 2022; Revised: 30 April 2022; Accepted: 9 May 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทชัยโกมลธุรกิจ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทชัยโกมลธุรกิจ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าสูงสุดได้แก่ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา ได้แก่ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และต่ำสุดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ลักษณะของงาน, ประสบการณ์การทำงาน, .ความผูกพันต่อองค์การ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก, E-mail: naowaluckna@gmail.com, โทร. 081-4742756

² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก, E-mail: pieya_23@hotmail.com, โทร. 081-7857904

Abstract

The purposes of the research were to study of relationship between jobs Characteristics, work experience of CHAI KOMOL BUSINESS CO., LTD. To make a comparison among Organizational Commitment. The samples consisted of 60 CHAI KOMOL BUSINESS CO., LTD., using a questionnaire as an instrument. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, and Pearson's correlation Coefficient.

The overall organizational commitment of the employees of CHAI KOMOL BUSINESS CO., LTD was at a high level. Consider each aspect it was found that the highest was the willingness to devote effort to work for the organization. with an average of 3.99, followed by confidence, acceptance of goals and values of the organization The mean was 3.82 and the lowest, the desire to maintain organizational membership was the mean 3.52. It was found that the nature of the work Characteristics work experience factor there is a relationship with the commitment to the organization. Overall, there was a significant correlation in the same direction at a moderate level. Statistically at .01 level.

Keywords: Job Characteristics, work experience, Organizational Commitment

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก รวมไปถึงการใช้ชีวิตและการพัฒนาที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงาน บริษัท หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร ในการจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการนั้นอาจกระทำได้โดยการกำหนด มาตรฐานที่สำคัญบางประการ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความถนัด อายุ เพศ เป็นต้น โดยเกณฑ์เหล่านี้จะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับงานแต่ละชนิดขององค์กร ตลอดจนเป็นมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานอย่างเพียงพอ จึงจะสามารถกำหนดมาตรฐานที่จะคัดเลือกบุคลากรที่องค์กรต้องการได้อย่างถูกต้องทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย

สำคัญอย่างหนึ่งที่จะสามารถบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้และสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พิชิต เทพวรรณ.2554: 16 - 24)

ความผูกพันในงานของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญของลักษณะงาน ที่มีผลต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อการทำงานในเชิงพัฒนาตนเอง โดยนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรืองานปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล งานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของกิจการ เกิดความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ทั้งนี้ยังทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย และเกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พนักงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และมีความสุขในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2553: 8 - 11)

ความผูกพันของพนักงานเป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงานที่มีต่องานหรือเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรให้นานที่สุด โดยการสังเกตจากพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่จะแสดงให้เห็นถึงความผูกพันในการทำงานกับองค์กร เช่น พูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของกิจการ หากพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมดังกล่าวแสดงว่าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและงานที่รับผิดชอบ (รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์.2553: 22 - 24)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นองค์การธุรกิจที่ดีโดยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัยโกมลธุรกิจ จำกัด ต่อไป

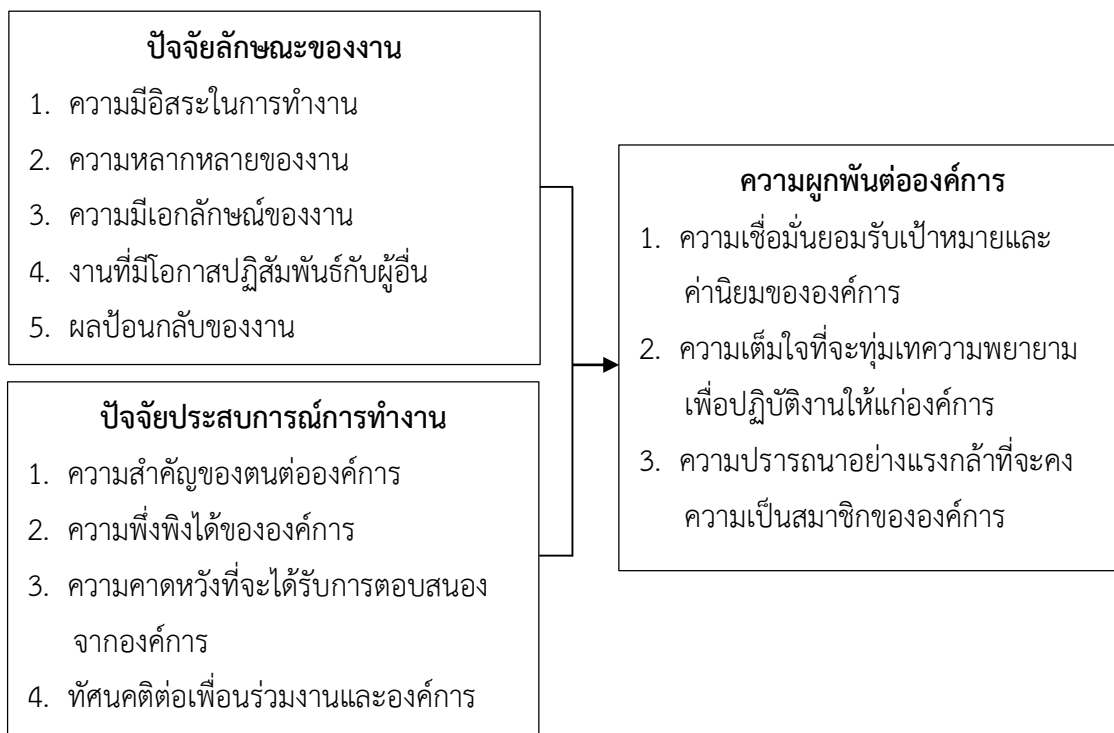
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัยโกมลธุรกิจ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัยโกมลธุรกิจ จำกัด

สมมติฐาน

1. ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
2. ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพึงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ชัยโกมลธุรกิจ จำกัด จำนวน 60 คน (ที่มา: รายงานจำนวนพนักงานบริษัท ชัยโกมลธุรกิจ จำกัด)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมลธุรกิจ จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคล

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท ชัยโกมลธุรกิจ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดและสมรสจำนวนเท่ากัน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี และตำแหน่งส่วนใหญ่ ตำแหน่งพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานของพนักงานบริษัทชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ปัจจัยลักษณะของงานของพนักงานบริษัทชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด

ลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S. D.	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.77	.64	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.76	.73	มาก
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.01	.70	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.99	.62	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.58	.94	มาก
ลักษณะของงานโดยรวม	3.82	.63	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะของงาน ของพนักงานบริษัทชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.01 รองลงมาเป็นด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด

ประสบการณ์การทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S. D.	แปลผล
ความสำคัญของตนเองต่อการ	3.76	.80	มาก
ความพึงพอใจขององค์กร	3.24	.73	ปานกลาง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.44	1.36	มาก
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.82	.46	มาก
ประสบการณ์การทำงานโดยรวม	3.57	.76	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานบริษัทชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 รองลงมาเป็นด้านความสำคัญของตนเองต่อการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก และด้านความพึงพอใจขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.82	.64	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	3.99	.69	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.52	.77	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.78	.67	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด

ลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร)			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	60	.39	.00**	ระดับปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน	60	.17	.20	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	60	.34	.01*	ระดับปานกลาง
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	60	.30	.02*	ระดับต่ำ
5. ผลป้อนกลับของงาน	60	.27	.04*	ระดับต่ำ

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร)			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	60	.63**	.00	ระดับปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน	60	.51**	.00	ระดับปานกลาง
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	60	.34*	.01	ระดับปานกลาง
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	60	.53**	.00	ระดับปานกลาง
5. ผลป้อนกลับของงาน	60	.41**	.00	ระดับปานกลาง
ลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร)			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความมีอิสระในการทำงาน	60	.18	.17	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความหลากหลายของงาน	60	.00	.98	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	60	.04	.76	ไม่มีความสัมพันธ์
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	60	.11	.39	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ผลป้อนกลับของงาน	60	.01	.92	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมลธุรกิจ จำกัด พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมี ค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39 และ .34

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .02 ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะของงานด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .30 และ .27

ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .20 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .01 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .63 .51 .34 .53 และ .41

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .17 ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .98 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ

.76 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .39 ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .92 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านผลป้อนกลับของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .18 .00 .04 .11 และ .01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทชัยโกลม ธุรกิจ จำกัด

ประสบการณ์การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร)			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความสำคัญของตนต่อองค์กร	60	.40**	.00	ระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจขององค์กร	60	.50**	.00	ระดับปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	60	.20	.12	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	60	.26**	.00	ระดับต่ำ
ประสบการณ์การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร)			
	n	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความสำคัญของตนต่อองค์กร	60	.46**	.00	ระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจขององค์กร	60	.52**	.00	ระดับปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	60	.18	.16	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	60	.48**	.00	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประสบการณ์การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร)			ระดับความสัมพันธ์
	n	r	Sig.(2-tailed)	
1. ความสำคัญของตนต่อองค์กร	60	.09	.51	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความพึงพอใจขององค์กร	60	.40**	.00	ระดับปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	60	.35*	.01	ระดับปานกลาง
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	60	.35*	.01	ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด พบว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ในด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านความพึงพอใจขององค์กรจากองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 .50 และ .26

ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .12 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงานในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .20

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกิจ จำกัด พบว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านความพึงพอใจขององค์กรจากองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกิจ จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .46 .52 และ .48

ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .16 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงานในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกิจ จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .18

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกิจ จำกัด พบว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กรจากองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .01 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงานด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกิจ จำกัด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 .35 และ .35

ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .51 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงานในความสำคัญของตนเองต่อการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกีจ จำกัด ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .09

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท ชัยโกมล ฐรกีจ จำกัด ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อการการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะของงานทั้ง 5 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แลผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าการทำงานร่วมกับองค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนได้ และสามารถตัดสินใจในเอกสารเร่งด่วนได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา จำลอง (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของบุคลากรศาลปกครอง พบว่าความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ของบุคลากรศาลปกครองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าพนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดและถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้พนักงานขาดความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลพรรณ สายสังข์ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่าความมีอิสระในการทำงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

คงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพมากพอ การจูงใจในเรื่องต่างๆ เป็นตัวช่วยให้พนักงานเกิดความพอใจในงานเต็มใจทำงานมากขึ้น และทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzbergs Two-Factor Theory) ได้แก่ ปัจจัยสุขวิทยาและปัจจัยจูงใจ

ลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่างานบางอย่างที่ต้องทำอยู่ประจำ อาจสร้างความเบื่อหน่ายให้กับพนักงานส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานในทางที่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลพรรณ สายสังข์ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่าพนักงานได้รับผลประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ จากการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร รวมถึงการปรับอัตราค่าจ้าง เงินเดือนเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลพรรณ สายสังข์ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่าความพึงพอใจขององค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์การทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่าการบริหารค่าตอบแทนขององค์กรเป็นไปตามความสามารถ ทักษะความชำนาญ พนักงานแต่ละตำแหน่งงาน แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ จะได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติทุกคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนดา สัมฤทธิ์ดี (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01 และ .05 ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่านโยบายในการทำงานมีทิศทางที่แน่นอนและไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สร้างความเป็นปึกแผ่น มีน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน ทุกส่วนรับรู้ถึงปัญหาต่างๆและช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีندا สัมฤทธิ์ดี (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน ลักษณะของงานย่อมส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน และเป็นส่วนช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ความมีอิสระในการทำงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ หรือรับรู้ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กรในเรื่องต่างๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจ เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของงาน องค์กรควรให้พนักงานได้ทำงานที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้สูงขึ้น

ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ประสบการณ์การทำงานย่อมส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน รวมทั้งธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปให้ยาวนานขึ้น เช่น ความสำคัญของงานต่อองค์กร ทำให้เกิดความภูมิใจ

ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น อีกทั้งพนักงานสามารถที่จะทำงานด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ประสบการณ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กร เป็นส่วนสำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก คือ ส่วนของผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ การเป็นที่พึงพิงของพนักงานเมื่อมีปัญหา และสวัสดิการที่พนักงานควรได้รับ ซึ่งทุกส่วนที่ได้กล่าวมา ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ประสบการณ์การทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานไปได้ศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง และให้การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการอาชีพของตน ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสำคัญต่อความรู้สึกของพนักงานในเรื่องของความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีแนวทางในการจูงใจให้พนักงานรู้สึกรัก และซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยการให้ความสนใจและใส่ใจพนักงานในทุกๆ ระดับ รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นวลพรรณ ลายสังข์. (2553). ความผูกพันองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรีนท์ (1991) จำกัด.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ศรินดา สัมฤทธิ์ดี. (2553). ความผูกพันองค์กรของพนักงานอมลสิน สำนักงานใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาทิตยา จำลอง. (2553). ความผูกพันองค์กรของบุคลากรศาลปกครอง. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.