



ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด
Organizational Commitment for Employee of Voice
TV Co., Ltd.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์* และ ประกายดาว ศิริพรรณภีรัตน์**
Wanlop Rathachatranon and Prakaidao Siriphannapirat

* รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Email: fsocwll@ku.ac.th

** นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Email: som_sw@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวอย่างคือพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด จำนวน 164 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด ได้แก่ อายุ และ 3) ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of the employee of Voice TV Co., Ltd. 2) to compare the level of officials' organizational commitment according to their personal factors and 3) to study the relationship between job characteristics and organizational commitment. The samples of 164 Voice TV Co., Ltd. were selected by proportional stratified random sampling. Data were collected questionnaires and analysed by computer program. Statistical method using for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at the .05 level of significance. The research findings of this study indicated that 1.) Voice TV Co., Ltd. possessed a high level of the overall organizational commitment, 2) the personal factors affecting organizational commitment was age, 3) the job characteristics was highly correlated to organizational commitment of Voice TV Co., Ltd. in the same direction.

Key Words: Organizational Commitment, Employee Voice TV Co., Ltd.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่องค์กรจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานอุทิศตนในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้การสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 275 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2555) ได้จำนวน 164 คน

2. การสุ่มตัวอย่าง เมื่อสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้แล้วจำนวน 164 คน จึงได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น ภูมิอย่างเป็นสัดส่วน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery Sampling) แบบไม่มีการทดแทน (Random Sampling without Replacement) จะได้ผลจำนวนตัวอย่างรวมเท่ากับ 164 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน และ 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองหา 1) ความแม่นยำ (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อความในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการวิจัยครั้งต่อไปหรือไม่ จากนั้นนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขดำเนินการขั้นต่อไป และ 2) ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับพนักงานบริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) ให้เป็นตัวอย่างจำนวน 40 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินตามลำดับขั้นตอน คือ 1) ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล 2) ดำเนินการ

เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด จำนวน 164 คน 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ 4) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) การทดสอบที (t-test) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรอิสระที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม 4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.72 ตามลำดับ และด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความท้าทายในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.59, 3.59, 3.53 และ 3.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานรวมทุกด้าน

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.72	0.51	มาก
2. ด้านความท้าทายในงาน	3.53	0.50	ปานกลาง
3. ด้านความหลากหลายของงาน	3.59	0.48	ปานกลาง
4. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.59	0.61	ปานกลาง
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.41	0.55	ปานกลาง
6. ด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	3.86	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.39	ปานกลาง

2. การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ความผูกพันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.54 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.54	0.52	ปานกลาง
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.60	0.59	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.88	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.47	มาก

3. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์กร
1. เพศ	0.40	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
2. อายุ	0.01*	มีผลต่อความผูกพัน
3. ระดับการศึกษา	0.22	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
4. สถานภาพสมรส	0.10	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
5. อัตราเงินเดือน	0.24	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.52	ไม่มีผลต่อความผูกพัน

4. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Tests) ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ ตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		1	2	3	4
21-30 ปี	73.32			*	*
31-40 ปี	74.71				*
41-50 ปี	79.60	-	-		*
51 ปีขึ้นไป	57.50			-	-

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์กร
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
2. ความท้าทายในงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
3. ความหลากหลายของงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
5. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
6. สัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เป็นหน่วยงานเอกชน ดำเนินกิจการสถานีโทรทัศน์แนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้นการรายงานข่าวสารและความเคลื่อนไหวล่าสุดจากทุกมุมโลก นำเสนอประเด็นที่อยู่ในความสนใจในมุมมองที่แตกต่างรวมถึงนำเสนอเนื้อหาที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรุ่นใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับชีวิตและสังคม และในปี 2556 ที่ผ่านมา บริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด มีอัตราเข้าและลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง โดยมีพนักงานทั้งหมด 275 คน ลาออก 27 คน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้บริษัทสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อีกทั้งเสียเวลาในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลใหม่เข้าทำงาน ดังนั้น ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอิสระในการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถที่จะกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานเองได้ พนักงานมีอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2) ด้านความท้าทายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย มีสิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ควบคู่กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและเกิดประสิทธิภาพ

3) ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ องค์กรมีการสนับสนุนในการใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีรูปแบบการทำงานที่ไม่จำเจ

4) ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ได้รับการชี้แจง แจ่ม ผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ รวมไปถึงการแสดงให้เห็นว่าพนักงานได้ทำงานด้วยความทุ่มเท มีความพยายาม ผู้บังคับบัญชามีการแสดงออกซึ่งเป็นการตระหนักในคุณค่า มีการชมเชย ให้รางวัลตอบแทนความตั้งใจอย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานได้รับผลจากการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อองค์กรมากขึ้น

5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้กับผู้มีความสามารถอย่าง ยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลงานของพนักงาน ควบคู่ไปกับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมกันนั้นพนักงานยังมีโอกาสได้รับการ ฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้พัฒนาทักษะความสามารถที่มีอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และ

6) ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การจะเน้นให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการ ติดต่อประสานงาน ให้ทุกคนตระหนักว่าองค์การเป็นของทุกๆ คน ทำให้เกิดความ ร่วมมือกันทำงาน เพื่อมุ่งมั่นให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นการทำงานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงาน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อองค์กร

นอกจากนี้จากสมมติฐานมีผลที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ที่ศึกษาความผูกพันต่อ องค์การของฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต 38 แห่ง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ ประพันธ์ พุทธานู (2543)

ที่ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การศึกษานายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ที่พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กับไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ที่ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทให้โอกาสกับเด็กรุ่นใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเข้ามาทำงาน ทำให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การระหว่างเด็กรุ่นใหม่ที่ยังค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ รวมถึงค้นหาแนวทางและลักษณะงานที่ตนเองชอบ ทำให้มีโอกาสย้ายงานสูง เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุมากที่ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้โอกาสในการย้ายงานมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานุชติมา รอบคอบ (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982: 28) ที่ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อเพิ่มขอบเขตของงานหรืองานที่ท้าทายให้กับคนในองค์กร บุคคลเหล่านี้จะรู้สึกถึงประสบการณ์ที่ท้าทายในงาน และจะยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1986: 162-163) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย เช่น การได้รับความผิชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และแนวความคิดของ Allen and Meyer (1993: 1-18) ที่เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ เนื่องจากมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความยากของเป้าหมาย การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความเท่าเทียมกัน ความสำคัญของบุคลากร ข้อมูลป้อนกลับ และการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ องค์กรควรจัดกิจกรรมอบรมให้กับพนักงานรุ่นใหม่ได้เข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีในบุคลากรรุ่นใหม่ ขยายฐานเงินเดือนและจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน สำหรับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับพนักงานทั้งหมด บริษัทฯจึงควรเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมกับช่วงอายุของพนักงาน เช่น อาจจะมีเพิ่มในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาล เป็นต้น หรืออาจให้ความมั่นใจต่อพนักงานว่าจะไม่ถูกไล่ออก トラบไต่ที่ไม่ใช่ความต้องการของพนักงานเอง

2) ด้านความท้าทายในงาน ผู้บังคับบัญชาควรประเมินความสามารถของพนักงานก่อนมอบหมายงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนจะมีทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป หากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้พนักงานแต่ละคนจะมีความสามารถที่แตกต่างกันไป หากมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานแล้ว จะช่วยให้งานเกิดความยุ่งยากสลับซับซ้อนน้อยลง ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ด้านความหลากหลายของงาน ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆของพนักงานแต่ละคน เพื่อสามารถกระจายการทำงาน และให้พนักงานแต่ละคนได้ลองงานในด้านอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำประจำ เพื่อสร้างความหลากหลายในงาน และให้พนักงานไม่เบื่อกับงานเดิมๆ อีกทั้งยังเป็นการดึงทักษะความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอีกด้วย

4) ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทั้งด้านที่ดีและไม่ดี เพื่อให้พนักงานได้ทราบและปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน มีการนำผลการประเมินที่ดีและไม่ดีที่ได้รับหลังจากการประเมินมาใช้แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กร และพัฒนาส่วนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองแนวทางการทำงานขององค์กรกับพนักงานให้สอดคล้องกัน และหากพนักงานปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความชื่นชมหรือกล่าวชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานผู้นั้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามและชี้แจงในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพราะถ้าพนักงานมีความคิดว่าผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในงานที่เขาพยายามทุ่มเท จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร

5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาพรวมของสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงเพิ่มโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมและความสามารถ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

6) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร องค์กรควรรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะจากพนักงานให้มากขึ้น เพื่อนำมาปรับนโยบายการทำงานให้เหมาะสม และอาจมีการชี้แจงนโยบายของหน่วยงานให้พนักงานทราบ ให้มีความเข้าใจตรงกัน มีความคิดเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน นอกจากนี้องค์กรอาจจัดระบบการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงนโยบายบริษัท เป้าหมายและค่านิยมที่ดีขององค์กรอย่างทั่วถึงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้พนักงานมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับขององค์กร และไม่วิจารณ์องค์กรในทางที่ไม่ดีให้คนภายนอกได้ทราบ เนื่องจากจะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร และตัวพนักงานเอง องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นของตนเองและเกิดความรักที่จะปกป้ององค์กร และ

7) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบายการให้ผลตอบแทนกับพนักงานอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการผันผวนตลอดเวลา มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ให้ได้เรียนรู้งานภายในหน่วยงานมากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ องค์กรยังควรสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เห็นว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกตระหนักในคุณค่าของตนเองและยินดีที่จะร่วมทำงานให้กับองค์กร และส่งผลในการที่พนักงานจะผูกพันและอยากที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกให้กับองค์กรตลอดไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- นางเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชติมา รอบคอบ. 2542. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิเคราะห์และวางแผน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ พุทธานุ. 2543. ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. 2545. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. 2555. วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ทองกมล.
- อรพินทร์ สุขสถาพร. 2542. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Baron, R. 1986. *Behavior in Organizations*. 2nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.

- McShane, S. and M. Glinow. 2005. **Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R., R. Steer and P. Lyman. 1982. **Employees Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Steer, R. 1991. **Introduction to Organizational Behavior**. New York: Harper Collin.
- .