ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors affecting organizational commitment of private employees in Bangkok

ดนัย ปณตตรัยรัตน์, สมฉวี ศิริโสภณา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวามถึงการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานต่าง ๆ (ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความท้าทายในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และ ความเสียสละเพื่อองค์กร) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 15,001 – 30,000 บาท มีสถานภาพโสด

การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันอยู่ในระดับสู.ที่ร้อยละ 38.9 (R = 0.389) และสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับความผูกพันที่ร้อยละ 15.1 (R Square = 0.151) โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The main objective of this research is to study the relationship between job characteristics that lead to organizational commitment of private employees in Bangkok. The sample group in this study consisted of 400 private employees in Bangkok. Data analysis used statistics, frequency, percentage, mean, and standard deviation, including one-way ANOVA and multiple regression analysis to find the relationship between various job characteristics (expectation to advance in work, job variety, job challenge, work environment, and attitudes toward coworkers and the organization) that affect organizational commitment (confidence and acceptance of organizational goals, loyalty to the organization, willingness and dedication to work for the organization, and sacrifice for the organization). The results of the research found that most of the respondents were male, aged 26-33 years, and had a bachelor's degree. Income ranges from 15,001 – 30,000 baht. Single status. The study of job characteristics has a relationship with commitment at a high level of 38.9 percent (R = 0.389) and can explain the variation in commitment at 15.1 percent (R Square = 0.151). The job characteristics factors that affect commitment include job variety, job challenge, work environment, and attitudes toward coworkers, which have a significant relationship at 0.05, while the factor of career advancement expectation has no effect on organizational commitment.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์กรได้รับการปรับปรุง และพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องด้วยปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่เสมอ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี โดยเฉพราะอย่างยิ่งในโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Technology Disruption) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน, นโยบายการบริหาร และโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทันรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่องค์กรให้ความสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนาองค์กรให้เติบโต และองค์กรต้องการแรงงานยุคใหม่ที่เข้าใจเทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ (Modern Organization) อีกด้วย องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษา และเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อที่จะลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Employee Turnover Rate)

ทั้งนี้ภาคธุรกิจในประเทศไทยอยู่ในช่วงที่มีการแข่งขันสูงขึ้นมาก จนเกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ

ผ่านการเสนอรายได้และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความสามารถที่สูงมาทำงานกับบริษัทตามที่บริษัทต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานทางการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ, อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความหลายหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร, ความเสียสละเพื่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริเวณพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2567 ถึง ตุลาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563, หน้า 14) ได้อธิบายถึงทฤษฎีคุณลักษณะของงาน อธิบายว่า งานที่มีคุณสมบัติ 5 ประการ ดังนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน

1.1 ความหลากหลายของงาน (Variety): งานประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย พนักงานได้ใช้ทักษะหลายด้าน

1.2 ความสมบูรณ์ของงาน (Task Identity): งานมีความสมบูรณ์ พนักงานเห็นภาพรวมและผลลัพธ์ของงาน

1.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance): งานมีความสำคัญต่อองค์กรและสังคม

1.4 อิสระในงาน (Autonomy): พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

1.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงาน (Feedback): พนักงานได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลงานของตนอย่างชัดเจน

นิตยา พรมจันทร์ (2562, หน้าที่ 25) ได้อธิบายทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) โดย ไว้ว่าอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่เรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการการเติบโต ความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

ชลธิชา ปิยวาจานุสรณ์ (2563, หน้า5) ได้กล่าวว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ เครื่องมือวัดผลลัพธ์ ความคาดหวังที่ได้รับ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจของพนักงานขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบคือ

1. ความคาดหวัง หมายถึง พนักงานเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

2. เครื่องมือ หมายถึง พนักงานเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ต้องการจะนำไปสู่งรางวัลที่ต้องการ

3. คุณค่า หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญกับรางวัลที่ต้องการแค่ไหน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของ STEERS (1997) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ ต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หรืออีกนัยหนึ่งคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดย STEERS ให้แบ่งความผูกพันในองค์กร เป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment): หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความภูมิใจ ความรัก และความภักดี

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment): หมายถึง แรงจูงใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อ เพราะกลัวการสูญเสียผลประโยชน์ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment): หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าควรจะอยู่กับองค์กรต่อ เพราะรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบ

STEERS ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบไปด้วยปัจจัย 3 อย่างคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความหมายของงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

การวัดความผูกพันต่อองค์กรของ STEERS จะแบ่งเป็น 3 มิติ แต่ละมิติก็จะมีคำถาม 8 ข้อ

มิติที่ 1 : ความผูกพันด้านจิตใจ ตัวอย่างคำถาม เช่น ความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ มีความอยากทำงานกับบริษัทแห่งนี้ไปนานๆ เป็นต้น

มิติที่ 2 : ความผูกพันด้านการคงอยู่ ตัวอย่างคำถาม เช่น อยากลาออกเมื่อมีบริษัทใหม่เสนอเงินเดือนให้มากกว่า โอกาศในการก้าวหน้าในสายงานนี้นอกเหนือจากบริษัทแห่งนี้ เป็นต้น

มิติที่ 3 : ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตัวอย่างคำถาม เช่น รู้สึกผิดเมื่อลาออกจากบริษัทแห่งนี้ หรือรู้สึกขอบคุณบริษัทแห่งนี้ที่ให้โอกาศในการทำงาน เป็นต้น

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร และต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดย Sheldon จะแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หมายถึง เป็นการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความภูมิใจในองค์กร
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน มีความตั้งใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน และสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มในที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีความยินดีที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อเป้าหมายองค์กร และมีการแนะนำองค์กรในเชิงบวก

เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ประการดังนี้

1. ลักษณะของงาน เช่น งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีอิสระในการทำงาน และส่งผลต่อผู้อื่น จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า
2. สภาพการจ้างงาน เช่น สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ความสำคัญกับพนักงาน จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล, กัณญาณัฐ เสียงใหญ่ และพัชรินทร์ เอี่ยมสอาด (2560,หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

1. ด้านจิตใจ ถือได้ว่าเป็นความผูกพันทางด้านทัศนคติ มีความรู้สึกว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เพราะว่าบุคลากรมีความต้องการมีส่วนร่วม และมีความเต็มใจ มีการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และพร้อที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม การแสดงออกพนักงานที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมักจะมีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การมักจะมีการแสดงออกด้านพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน และต้องการที่จะรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ให้นานที่สุด

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมในองค์กร โดยบุคลากรที่แสดงออกว่าตนมีความผูกพันต่อองค์การในลักษณะของการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ตั้งใจ เต็มใจ และอุทิศตนเพื่อองค์กร เพราะว่าบุคลากรเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าพวกเขาควรจะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.3 ทฤษฎีองค์กรและการจัดการ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กรและการจัดการ จะแบ่งเป็น 3 ยุคคือ

1. นักคิดยุคคลาสสิค อยู่ใน ช่วงปลายศตวรรษที่ 19 ถึง ต้นศตวรรษที่ 20 แนวคิดเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การแบ่งงานตามหน้าที่ ความเป็นระบบ ลำดับชั้น และการทำงานร่วมกัน ตัวอย่างนักคิดในยุคนี้ เช่น
    - เฟรเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor): บิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
    - เฮนรี่ ฟาโยล (Henri Fayol): ผู้เสนอหลักการบริหาร 14 ประการ เน้นการแบ่งงานตามหน้าที่
    - แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber): ผู้เสนอทฤษฎีระบบราชการ เน้นความเป็นระบบและลำดับชั้น
    - เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard): ผู้เสนอทฤษฎีระบบการร่วมมือ เน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน
2. นักคิดยุคสมัยใหม่ อยู่ในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 แนวคิดเน้นแรงจูงใจ ความพึงพอใจของพนักงาน พฤติกรรมมนุษย์ และความต้องการของมนุษย์

- เอลตัน เมโย (Elton Mayo): ผู้บุกเบิกขบวนการมนุษยสัมพันธ์ เน้นความสำคัญของแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน
- ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor): ผู้เสนอทฤษฎี X และ Y เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์
- อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow): ผู้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์
- เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg): ผู้เสนอทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจ

3. นักคิดยุคปัจจุบัน อยู่ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ถึง ปัจจุบัน แนวคิดเน้นแรงกลยุทธ์ธุรกิจ การวิเคราะห์ห้าพลัง ความเป็นเลิศ โครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการภาครัฐ
   - ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker): ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ เน้นการบริหารโดยวัตถุประสงค์
   - ไมเคิล พอร์เตอร์ (Michael Porter): ผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ธุรกิจ เน้นการวิเคราะห์ 5 Force
   - แฮร์รี่ มินซ์เบิร์ก (Henry Mintzberg): ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างองค์กร เน้นการออกแบบโครงสร้างให้เหมาะสมกับกลยุทธ์

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรใช้การวิจัยครั้งนี้ค คือ กลุ่มพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวนมาจากสูตร W.G. Cochran (1953 P.178) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากการคำนวนตามสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สำรองจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้เพิ่มเติมที่ร้อยละ 5 ดังนั้นจำได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยโตรงสร้างแบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และฝ่ายที่สังกัด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร

การเก็บรวมรวบข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร แหล่งข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ให้แก่พนักงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการค้นคว้า รวบรวม ทบทวนเอกสาร วรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 29 ปี และ 30 – 33 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง15,001 - 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 สถานภาพครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะ โสด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	3.84	.597	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.92	.449	มาก
ความท้าทายในการทำงาน	3.77	.575	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.84	.619	มาก

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.80	.512	มาก
ภาพรวม	3.99	.296	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 3.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.296

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าให้ความเห็นด้วยกับความหลากหลายของงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความท้าทายในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.84, 3.84, 3.80 และ 3.77 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.499, 0.597, 0.619, 0.512 และ 0.575 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันในองค์การของพนักงาน

ปัจจัยความผูกพัน	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.85	0.572	มาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.86	0.617	มาก
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.89	0.631	มาก
ความเสียสละเพื่อองค์กร	3.88	0.525	มาก
ภาพรวม	4.07	0.418	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความผูกพันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.07 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.418

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าให้ความเห็นด้วยกับเรื่องความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89, 3.88, 3.86 และ 3.85 มีค่าเบี่ยงเบนมาตราฐาน 0.631, 0.525, 0.617 และ 0.572 ตามลำดับ

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.25 โดยมีอายุระหว่างอายุระหว่าง 26 - 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 44.75

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และมีสถานะ โสด คิดเป็นร้อยละ 51.75

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 3.99 ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ความหลากหลายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างมากกับเรื่อง ท่านมีโอกาศได้ทำงานในส่วนอื่น ที่ไม่ใช่หน้าที่งานโดยตรงของท่าน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ งานที่ท่านทำต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่หลายหลายในการทำงานชิ้นนั้นให้สำเร็จ ในระดับมาก

ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด กับเรื่อง ท่านมีโอกาศพัฒนาความรู้ของท่าน โดยการเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ รองลงมาคือ องค์การของท่านมีเส้นทางอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในความก้าวหน้าของพนักงานอย่าง และ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน ในระดับมาก

สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างมากที่สุดเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่ทางองค์การจัดให้ท่าน ช่วยสร้างบรรยากาศให้น่าทำงานมากขึ้น รองลงมาคือ สภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงาน ได้อย่างสะดวกสบาย และ องค์การของท่านมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้อย่างเพียงพอ ในระดับมาก

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างมากที่สุดเรื่อง ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา และท่านคิดว่าองค์การ ของท่านเป็นองค์การที่มีภาพพจน์ที่ดี รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก และ ท่านสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพในระดับมาก

ความท้าทายในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างมากที่สุดเรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ต้องมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ อยู่เสมอ ด้วยวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ ท่านมีโอกาศเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความท้าหาย และ ท่านมีความรู้สึกกระคือรือร้น อยากที่จะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันในองค์การของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในองค์การของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ปัจจัยความผูกพัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.07 ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง ท่านอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานหนัก เพื่อทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในระดับมากที่สุด และ ท่านจะทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมาย ในระดับมาก

ความเสียสละเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากในเรื่อง ท่านปฏิบัติตามงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม และท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักขึ้นแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่า รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้จะอยู่นอกเวลาทำงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง ท่านมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รองลงมาคือ ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าที่อื่นจะ ให้ข้อเสนอที่ดีกว่าแก่ท่าน และ ท่านรู้สึกว่าการได้ปฏิบัติงานที่องค์การนี้มีความหมายอย่างยิ่งสำหรับท่านในระดับมากที่สุด

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นมากที่สุด เรื่อง ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน และท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรต้น	P-value	การแปลผล	ตัวแปรตาม
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	.524	ไม่ส่งผล	ผูกพันต่อองค์กร
ความหลากหลายของงาน	<.001*	ส่งผล	
ความท้าทายในการทำงาน	.003*	ส่งผล	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.044*	ส่งผล	
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	<.001*	ส่งผล	

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีสถิติ Multiple linear regression พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เรื่องความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางที่ร้อยละ 38.90 (R= 0.389)

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlations ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ความหลากหลายของงาน, ความท้าทายในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่น, ความจงรักภักดี, ความเต็มใจทุ่มเท และความเสียสละเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้จากทำการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาในสมมุติฐาน 1.)ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

จากการศึกษาสมมุติฐานที่ 1.) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า

ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งไม่มีความสัมพันธ์ โดยสามารถอภิปรายได้ว่า เมื่อพนักงานมีโอกาศพัฒนาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ อีกทั้งพนักงานมีเส้นทางอาชีพของตน รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเสมอ จึงทำให้พนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันธ์ต่อองค์กรในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พนักงานทำให้รู้สึกว่ามีความผูกพันต่อองค์การคือปัจจัยในด้านความดาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญ

ความหลากหลายของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก การทำงานมานานมีความผูกพันธ์กับองค์กรมาในระหนึ่งทำให้พนักงานยอมรับการทำงานในส่วนอื่น ที่ไม่ใช่หน้าที่งานโดยตรงของเขาได้ อีกทั้งการสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุที่พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญที่องค์ฎรให้ จึ่งเกิดความผู้พันธ์ต่อองค์กรโดยตรง สอดคล้องกับ อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉิรินั่ง และ ชาญ ธาระวาส (2563)

ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในองค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความท้าทายในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการแก้ไขปัญหาทำให้ท่านมีโอกาศเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งผลต่อความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน จึงเป็นการสร้างความผูกพันธ์ให้กับพนักงานโดยตรง สอดคล้องกับ ภาวดี ลี้ตระกูล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้การทำงาน หรือกระบวนการทำงานของพนักงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านบวกและมีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานในองค์กรต่อไป

สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้น่าทำงาน มีความสะดวกสบายและ มีการจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานไว้อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ วิภาพร สิงห์บุตร (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันธ์และการเป็นสมาชิกในองค์กรที่ดี

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานให้ความเห็นอย่างมากที่สุดกับเรื่อง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา องค์การที่อยู่มีภาพพจน์ที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับ กัญญลักษณ์ นิลพิสิฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจด้านการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานกับ ตนเอง หรือการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง และความพึงพอใจด้านการสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชา หรือการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันองค์กร และมีความสัมพันธ์กันสูง

เมื่อมองในภาพรวม จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันธ์ ในภาพรวมมื่อพนักงานมีความผูกพันที่ดีกับองค์กรย่อมช่วยเสริมประสิทธิภาพการ

ทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลที่ดีต่อทั้งองค์กร และพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวดี ลีตระกูล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานประสบผลสำเร็จคือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือลักษณะงานนั้นเหมาะสมก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและ มีแรงจูงใจที่จะ และในส่วนสุดท้ายที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่ลักษณะงานและความผูกพัน ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการสนับสนุน เพื่อต่อยอดสำหรับเป็นแนวทางต่อไป

2. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์กว้างขวางและครอบคลุมส่วนต่างๆได้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการการจัดการองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข อย่างชัดเจน