

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง

FACTORS RELATED ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NAMCHOK 2557

CONSTRUCTION LIMITED PARTNERSHIP

กิตติขญาห์ พัชรภาคินพงศ์¹ และกฤษฎา มุสัหมัด²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, pay_lovery@hotmail.com

²หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, kritsada.m@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานทุกคนของห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบค่าที่เป็นแบบอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงจิตวิทยาความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the personal factors that affect the organizational commitment of Namchok 2557 Construction Limited Partnership, 2) to study the motivational factors that related to the organizational commitment of Namchok 2557 Construction Limited Partnership, and 3) to study the supporting

factors that related to the organizational commitment of Namchok 2557 Construction Limited Partnership. The samples used for the research were the employee of Namchok 2557 Construction Limited Partnership, selected by using a purposive sampling method of 142 people. A questionnaire was used, with a reliability of 0.922. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, which included frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, that used in hypothesis testing at the level of significance .05 were Independent Sample t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis. The hypothesis testing found that personal factors in terms of gender, age, status, education, duration of work and salary affected the organizational commitment of Namchok 2557 Construction Limited Partnership is different with statistical significance at 0.05. In addition, the motivation factors in term of success in work, recognition and work practices affected the organizational commitment of Namchok 2557 Construction Limited Partnership is with statistical significance at 0.05, and the supporting factors in term of relationship with supervisors, relationship with colleagues, work stability, personal life, working conditions and salary / compensation affected the organizational commitment of Namchok 2557 Construction Limited Partnership is with statistical significance at 0.05

Keywords: Motivational Factors, Supporting Factors, Relationship with Organization

1. บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงเกิดความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ, 2557) ทั้งนี้หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์กร ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีอัตราการขาดงาน มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับชั้น (จิรนนท์ ทองจันทร์, 2559)

โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น แรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้อยากปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (จิรนนท์ ทองจันทร์, 2559) หากองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย (อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ และ อภิญญา อิงอาจ, 2559)

อุตสาหกรรมก่อสร้างถือเป็นอีกหนึ่งอุตสาหกรรมที่จะช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศ ด้วย สัดส่วนเฉลี่ย 8.5 ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หรือ จีดีพี มีผลต่อการจ้างงาน และมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นวัสดุก่อสร้าง และพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (นิรติศัย ทุมวงษา, 2561) ห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ตั้งอยู่ที่เลขที่ 62 ซอยเทศบาลชั้น 17 (สูงไหว 2) ถนนเทศบาลชั้น สีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง วางระบบ ออกแบบภายในอาคาร คอนโด อพาร์ทเมนท์ นอกจากนี้ยังขายวัสดุก่อสร้างแบบครบวงจร ในส่วนของนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรได้มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น การรักษาพยาบาล การลาพักร้อน โบนัส เงินพิเศษ เบี้ยขยัน ชุดพนักงาน เป็นต้น ซึ่งมุ่งหวังให้พนักงานมีความพึงพอใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการร่วมงานกับองค์กร อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งการลาออกจากการงานของพนักงานส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอย่างมาก ทั้งการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (จากการสัมภาษณ์: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557, 2561)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

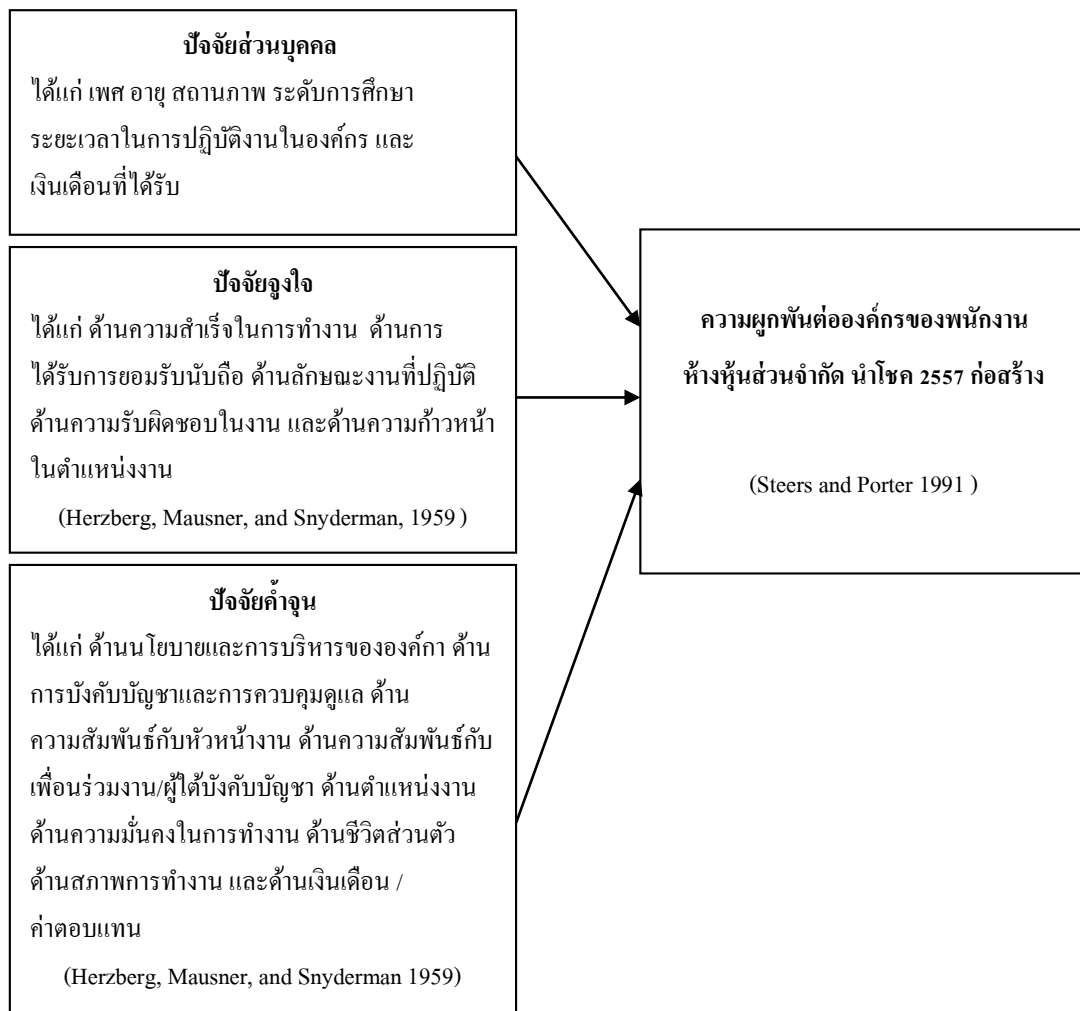
แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ คือ ปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจที่สนองต่อความต้องการภายนอกของคน ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่า ปัจจัยภายนอก หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยภายนอกจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้น และจะมีผลต่อคนอยู่ไม่นานนัก ส่วนปัจจัยภายในจะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคนอยู่ได้นานกว่าปัจจัยภายนอก โดยในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) อ้างถึงใน อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ

รับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างความผูกพันกับองค์กรได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรง ธุรกิจมีการพัฒนาคนและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพในเชิงแข่งขัน ดังนั้นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน พาณี สีตกะลิน, 2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4 สมมติฐานงานวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง

4.3 ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง

5. การดำเนินการวิจัย

5.1 ด้านประชากร

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง จำนวน 142 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง เก็บจากประชากร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 142 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อย่อย เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ข้อคำถาม 36 ข้อย่อย เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ข้อย่อย เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's Scale

5.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.899 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.803 – 0.884

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 การวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics analysis)

ใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความแปรปรวน (σ)

5.4.2 การวิเคราะห์ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ การทดสอบหาค่าเฉลี่ย t-Test , การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA หรือ F-Test)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ		
	สมมติฐาน	t/F	sig
เพศ	t-TEST	9.768	.002*
อายุ	F-TEST	14.948	.000*
สถานภาพ	F-TEST	3.367	.037*
ระดับการศึกษา	F-TEST	5.869	.004*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-TEST	2.994	.021*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-TEST	5.691	.001*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2 ปัจจัยจุดใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง (ครั้งที่ 1)

ปัจจัยจุดใจ	b	Std.Err	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.926	0.411	-	2.252	0.026	-	-
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.131	0.054	0.177	2.409	0.017*	0.869	1.151
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.428	0.081	0.399	5.298	0.000*	0.829	1.206
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.182	0.052	0.255	3.496	0.001*	0.884	1.132
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน (X ₄)	0.094	0.070	0.098	1.333	0.185	0.864	1.158
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X ₅)	0.075	0.073	0.076	1.037	0.302	0.865	1.155

sig = 0.000* Adj.R² = 0.336 R² = 0.359 Std. Error = 0.4212 R = 0.599 F= 15.248

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง โดยใช้ Multiple Linear Regression พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (R^2) เท่ากับ 0.359 หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 35.9 ค่าการประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error of the Estimate) การประมาณค่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.4212 ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ค่า VIF ที่สูงที่สุดที่ได้จากการวิเคราะห์ คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเท่ากับ 1.206 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเท่ากับ 0.829

ตารางที่ 3 ปัจจัยเชิงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง (ครั้งที่ 2)

ปัจจัยเชิงใจ	b	Std.Err	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.037	0.314	-	3.307	0.001		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	0.130	0.054	0.177	2.402	0.018*	0.869	1.151
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.430	0.079	0.402	5.420	0.000*	0.859	1.164
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.163	0.051	0.229	3.230	0.002*	0.939	1.065

sig = 0.000* Adj.R² = 0.335 R² = 0.349 Std. Error = 0.42150 R = 0.591 F = 24.636

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y = 1.037 + 0.430 X_2 + 0.163 X_3 + 0.130 X_1$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.402 X_2 + 0.229 X_3 + 0.177 X_1$$

ตารางที่ 3 ปัจจัยทำนายกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง (ครั้งที่ 1)

ปัจจัยทำนาย	b	Std.Err	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	0.038	0.457	-	0.083	0.934	-	
1. ด้านนโยบายและการบริหารของ องค์กร (X ₁)	0.028	0.056	0.034	0.510	0.611	0.665	1.505
2. ด้านการบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล (X ₂)	-0.052	0.066	-0.044	-0.788	0.432	0.964	1.037
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X ₃)	0.181	0.060	0.231	3.021	0.003*	0.508	1.967
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (X ₄)	0.230	0.052	0.249	4.408	0.000*	0.931	1.075
5. ด้านตำแหน่งงาน (X ₅)	0.028	0.066	0.029	0.417	0.678	0.622	1.607
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₆)	0.284	0.066	0.304	4.286	0.000*	0.591	1.693
7. ด้านชีวิตส่วนตัว (X ₇)	0.097	0.048	0.140	2.044	0.043*	0.633	1.581
8. ด้านสภาพการทำงาน (X ₈)	0.123	0.050	0.156	2.457	0.015*	0.736	1.359
9. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน (X ₉)	0.306	0.068	0.353	4.517	0.000*	0.488	2.050

sig = 0.000* Std. Error = .33459 Adj.R² = 0.581 R² = 0.607 R = 0.779 F = 22.699

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทำนายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง โดยใช้ Multiple Linear Regression พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (R²) เท่ากับ 0.607 หมายความว่า ปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 60.7 ค่าการประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error of the Estimate) การประมาณค่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .33459 ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ค่า VIF ที่สูงที่สุดที่ได้จากการวิเคราะห์ คือด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน มีค่าเท่ากับ 2.050 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.488

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง (ครั้งที่ 2)

ปัจจัยที่สัมพันธ์	b	Std.Err	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	0.077	0.313		-0.246	0.806	-	-
1. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X ₃)	0.182	0.058	0.232	3.112	0.002*	0.527	1.896
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₄)	0.239	0.051	0.259	4.691	0.000*	0.964	1.037
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₆)	0.275	0.062	0.294	4.459	0.000*	0.673	1.485
4. ด้านชีวิตส่วนตัว (X ₇)	0.109	0.043	0.157	2.538	0.012*	0.761	1.314
5. ด้านสภาพการทำงาน (X ₈)	0.123	0.049	0.156	2.485	0.014*	0.745	1.343
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน (X ₉)	0.330	0.057	0.380	5.748	0.000*	0.669	1.494

sig = 0.000* Std. Error = .33207 Adj.R² = 0.587 R² = 0.605 R = 0.778 F= 34.404

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.077 + 0.330 X_9 + 0.275 X_6 + 0.239 X_4 + 0.182 X_3 + 0.123 X_8 + 0.109 X_7$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.380 X_9 + 0.294 X_6 + 0.256 X_4 + 0.232 X_3 + 0.157 X_8 + 0.156 X_7$$

7. การอภิปรายผล

7.1 ผลการศึกษาวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกัน พบว่ามี 6 ด้าน ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ

1) เพศ เพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะพนักงานเพศชายและเพศหญิงนั้นต่างมีความคิด ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความถนัดที่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานเพศชายและเพศหญิงนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันเป็นผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) อายุ อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างที่มีอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม จึงทำให้อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม” พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม แตกต่างกัน

3) สถานภาพ สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย เนื่องด้วยภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและอิสระในชีวิตที่ลดลงตามไปด้วย จึงทำให้สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4) ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ และมีโอกาสหรือมีสิทธิ์ในการเลือกอาชีพมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2559) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง” พบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากผู้อาวุโสในการทำงานอาจจะมีความเบื่อหน่ายในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ” ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ที่มีเงินเดือนน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้างที่มีเงินเดือนมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เพราะ รายได้ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานพนักงานทุกคนล้วนหวังค่าตอบแทนที่สามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิตได้ ซึ่งพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อย เพิ่งเริ่มเข้าทำงาน จึงมีความคาดหวังว่าหากอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไปจะมีเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ต่างจากพนักงานที่มีเงินเดือนที่มากกว่าเนื่องจากมีการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนจึงอยู่ในระดับที่น้อยลง จึงทำให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2559) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง” พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

7.2 ผลการศึกษาวิจัยข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกัน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สอดคล้องกับสมมติฐานซึ่งสามารถอธิบายโดยเรียงตามค่าน้ำหนักดังนี้ คือ

1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .402 (ค่า sig 0.000 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะการได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนปรารถนา ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และทำให้ความรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2559) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง” พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .229 (ค่า sig 0.002 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะหากว่างานที่

ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน และหน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของไว้ อย่างชัดเจน และการได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจการทำงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .177 (ค่าsig 0.018 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะหากการทำงานทำให้มีโอกาสดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จจึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าหน้าที่ของตนเองสำคัญแต่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ช่าชอง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม” พบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

7.3. ผลการศึกษาวิจัยข้อมูลปัจจัยคำจูงที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และเงินเดือน / ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกัน พบว่ามี 6 ด้าน ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถอภิปรายโดยเรียงตามค่านำหนักดังนี้ คือ

1) ด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน ปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .380 (ค่าsig 0.000 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยคำจูงด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะการได้รับสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้แล้วหากได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพต่าง ๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี วงเงินประกันอุบัติเหตุ ส่วนเป็นเหตุให้พนักงานผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ช่าชอง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม” พบว่า เงินเดือนค่าตอบแทน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .294

(ค่าsig 0.000 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะหากพนักงานรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจต่อความมั่นคงขององค์กร และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ” พบว่าแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .259 (ค่าsig 0.000 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะพนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานหากเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน มีความเป็นกันเอง สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีความผูกพันกับองค์กรตามไปด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม” พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .232 (ค่าsig 0.002 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ทำให้พนักงานเกิดความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา และเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และเป็นผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ” พบว่าแรงจูงใจ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

5) ด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยคำจูนด้านชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .157 (ค่าsig 0.012 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยคำจูนด้านชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะหากพนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อปฏิบัติงานในองค์กร มีความสะดวกในการเดินทางมายังสถานที่ทำงาน โดยที่การทำงานกับองค์กรนี้ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิต ซึ่งหลังจากเลิกงานสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามที่ต้องการ จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมน จินตนาพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูน

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม” พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6) ด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .156 (ค่า sig 0.014 น้อยกว่า 0.05) แสดงว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพราะหากบรรยากาศโดยทั่วไปขององค์กรส่งเสริมการทำงาน องค์กรมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ช่างทอง (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม” พบว่า สภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

8. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการสรุปและวิเคราะห์ผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง แก้ไข วางแผน พัฒนาระบบบริหารภายในองค์กร และใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

8.1 จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องด้วย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ตลอดจนค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้ ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปได้ในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้จากการศึกษามีข้อค้นพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่น้อย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่มากกว่า ดังนั้นแล้วองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับทุก ๆ คนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเพิ่มเงินเดือน โดยการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติเป็นสำคัญ เพื่อให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีอายุเท่าไร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกี่ปี ซึ่งเรื่องสำคัญที่พนักงานทุกคนให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์กรดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่พนักงานทุกคนในองค์กร

8.2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

8.2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมทำงาน ในองค์กรก้าวหน้า ให้การยกย่องชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจ และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

8.2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรสร้างการรับรู้แก่พนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ โดยที่องค์กรได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนไว้ชัดเจน โดยการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ เพื่อให้พนักงานเกิดความความรู้สึกพอใจและตั้งใจให้ออกปฏิบัติงาน

8.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรมีการให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน โดยเมื่อพนักงานต้องเผชิญกับปัญหาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสทดลองหาวิธีการแก้ไขด้วยตนเองก่อน เพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจให้แก่พนักงาน และให้พนักงานรู้สึกว่าตนได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กรต่อไป

8.3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งในส่วนจำกัด นำโชค 2557 ก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

8.3.1 ด้านเงินเดือน / ค่าตอบแทน องค์กรควรมีการจัดสรรสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน และการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ควรมีการจัดการสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี โบนัสประจำปี เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรต่อไป

8.3.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นแก่พนักงานว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ และเป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อการประเมินการทำงานและค่าตอบแทนในการทำงาน และสร้างความมั่นใจต่อความมั่นคงขององค์กร

8.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา องค์กรควรมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่พนักงานต่อไป

8.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเป็นกันเองในการทำงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นกันเอง และให้ความเคารพเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และกล้าที่จะขอรับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

8.3.5 ด้านชีวิตส่วนตัว องค์กรต้องตระหนักถึงความเป็นอยู่ของพนักงานต้องให้การทำงานกับองค์กรนี้ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิต หลังจากเลิกงานพนักงานต้องสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามที่ต้องการ และการมีความสะดวกในการเดินทางมายังสถานที่ทำงาน และต้องมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีเมื่อปฏิบัติงานในองค์กร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

8.3.6 ด้านสภาพการทำงาน องค์กรควรมีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สถานที่ทำงานควรมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม และควรมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

จากผลสรุป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

- 1) ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
- 2) ควรใช้สถิติในแง่มุมอื่นๆ มาประกอบการศึกษา เช่น การเปรียบเทียบและระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายแนวทางมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือธุรกิจที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของคู่แข่ง เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และป็นแนวทางในการปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ ทองจันทร์. (2559). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทวิทยา. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธัญพร สุวรรณคาม (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำของ. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(1), 40-63.
- นิรติศัย ทุมวงษา. (2561). *ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง*. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/bank>.
- ปรีกมณ จินตนาหนท์. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 5(1), 116-138.
- พัฒน์นรี จำปาเงิน. (2553). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พานี สีตะกะลิน. (2558). *บรรยากาศองค์กรกับการบริหารคน*. จุลสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยราไพพรรณี*, 11(3), 184-191.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

อุไรวรรณ แก้วเก็บ พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(1), 84-100.

Herzberg, F.B. Mausner & Snyderman. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Streers, R. M. , & Porter, L. (1991). *Motivation and Work Behavior*. (5th ed.) New York: McGraw-Hill.