

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์

**Environmental Factors Affecting the Organizational Commitment of Employees
of the Pegas Thailand Business Group.**

ลภน ปิระยวารภรณ์

Laphon Pirayawaraporn

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ จำนวน 389 คนจาก 413 คน คิดเป็นร้อยละ 94.19 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเพกัส ทัวริสติก ระดับปฏิบัติการ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-36 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานในองค์กรมากกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท (2) เพศ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรม บรรทัดฐานของสังคมและความผูกพันองค์กรโดยรวม (3) อายุที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติและความผูกพันองค์กรโดยรวม (4) ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรมและความผูกพันองค์กรโดยรวม (5) ปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรมและบรรทัดฐานของสังคมในระดับปานกลาง (6) ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติและบรรทัดฐานของสังคมในระดับต่ำ และด้านพฤติกรรมในระดับต่ำมาก (7) ด้านความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติในระดับต่ำและด้านพฤติกรรมและบรรทัดฐาน

ของสังคมในระดับปานกลาง (8) ด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านทัศนคติและบรรทัดฐานของสังคมในระดับต่ำ และด้านพฤติกรรมในระดับปานกลาง (9) ด้านคุณลักษณะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติและพฤติกรรมในระดับปานกลางและด้านบรรทัดฐานของสังคมในระดับต่ำ (10) ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรมและบรรทัดฐานของสังคมในระดับต่ำ

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the personal factors of the Pegas Thailand Business Group's employees. 2) To study the organizational commitment of the Pegas Thailand Business Group's employees. 3) To study the personal factors that affect the organizational commitment of the Pegas Thailand Business Group's employees. 4) To study the relationship among the environmental factors and organizational commitment of the Pegas Thailand Business Group's employees. The population of this study is 389 employees out of 413 employees of Pegas Thailand Business Group. Data was collected by using questionnaires and analyze statistical data by means, percentage, standard deviations, One Way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient method.

The result of this study revealed that (1) Most of Employees of Pegas Thailand Business Group is in the Pegas Touristik, operational level, gender is female, aging between 27-36 years old, status single, bachelor's degree, experience in the organization is more than 5 years and average monthly income between 15,001-30,000 baht. (2) Different gender, education level and average monthly income will affect the organizational commitment in the attitude, behavior, social norms and overall. (3) Different age will affect the organizational commitment in the attitude and overall. (4) Different work experiences will affect organizational commitment on attitude, behavior and overall. (5) The overall environmental factors has correlated with attitude, behavior and social norms in a moderate level. (6) Environmental factors on security have low correlated with organizational commitment to attitude and social norms, Very low with behavior. (7) Honesty correlated with organizational commitment on low attitude, Behavior and social norms at a moderate level. (8) Job

characteristics correlated with organizational commitment on low attitude, Social norms and behavior at a moderate level. (9) Social characteristics correlated with organizational commitment on moderate attitude and behavior, Low social norms. (10) Opportunities for progress and Wages and other benefits correlated with organizational commitment on low attitude behavior and social norms.

บทนำ

ผู้นำขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรและต้องคงสภาพการคงอยู่ของพนักงานไว้ให้ได้เพื่อรักษาสภาพความแข็งแกร่งขององค์กร

สภาพแวดล้อมในองค์กรต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการรักษาองค์กรให้น่าอยู่ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะธุรกิจของเพกัส ไทยแลนด์เป็นธุรกิจที่ต้องใช้พนักงานในการจัดการดำเนินงาน ไม่สามารถใช้เครื่องจักรดำเนินงานแทนได้ พนักงานมีความรู้สึก มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้นบุคลากรทุกท่านจึงต้องร่วมใจกันปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้น่าอยู่ตลอดเวลา เพื่อความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงาน

องค์กรต้องสร้างสภาวะจิตใจที่ทำให้พนักงานยึดมั่นในองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกับองค์กรและเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร การพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีขั้นตอนอย่างชัดเจน และต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพราะพนักงานมีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรต่างกัน โดยหากองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรก็จะได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรคู่แข่ง

การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเข้าร่วมในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้ดีขึ้น และบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลจงใจให้บุคคลเหล่านั้นมีกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสมองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปร่วมองค์กรคู่แข่ง เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ขององค์กร และรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด

กลุ่มธุรกิจของเพกัส เริ่มต้นจาก บริษัท เพกัส ทัวริสติก ดำเนินธุรกิจด้านการ

ท่องเที่ยว เริ่มต้นเปิดตัวเมื่อปี พ.ศ. 2537 สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงมอสโก และสำนักงานในต่างประเทศอีกมากมาย ในปี พ.ศ. 2551 ได้ทำการซื้อสายการบินนอร์ดวินด์ แอร์ไลน์ และจัดตั้งกลุ่มโรงแรมของตัวเองขึ้น โดยใช้ชื่อว่ากลุ่ม “PGS Hotels” และในปีพ.ศ. 2554 ได้ทำการจัดตั้งสาขาในประเทศไทยและดำเนินธุรกิจทั้ง 3 ด้านตลอดมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มธุรกิจแพกซ์ ไทยแลนด์
- 2) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจแพกซ์ ไทยแลนด์
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจแพกซ์ ไทยแลนด์
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจแพกซ์ไทยแลนด์

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกลุ่มธุรกิจแพกซ์ ไทยแลนด์ที่เป็นชาวไทยทั้งหมดรวมกันจำนวน 413 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ฉบับปรับปรุงตามผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ที่ได้ทดลองใช้กับพนักงานกลุ่มธุรกิจแพกซ์ ไทยแลนด์จำนวน 30 คน โดยข้อมูลที่ได้มีค่าความเชื่อมั่น 0.938

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-Test การวิเคราะห์การแปรปรวน (Oneway ANOVA) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การอภิปรายผล

1.1: ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรมและบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งตรงกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) ที่กล่าวว่าความ

แตกต่างกันทางเพศ จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศที่ต่างกันจะไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากองค์การได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนภายในองค์การ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความเสมอภาคในองค์การ

1.2: ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ แต่จะไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) ที่กล่าวว่าอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสทอว์ (Staw ,1977) องค์ประกอบส่วนบุคคลด้านอายุเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเชิงทัศนคติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์ (2556) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

ภาพรวมที่พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การด้านทัศนคติในการทำงานในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่วิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น

1.3: ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรม และบรรทัดฐานของสังคมซึ่งขัดแย้งกับสเทียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter ,1983) ความผูกพันมาอย่างต่อเนื่อง กล่าวว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นต้น จะมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างไรก็ตามขัดแย้งกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด

บุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่าสถานภาพสมรรถ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมด้านจิตใจและด้านความคง อยู่

1.4: ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านทัศนคติ พฤติกรรมและบรรทัดฐานของ สังคม ซึ่งตรงกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรี รัตน์ (2546) การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คน มีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรม ต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบ อย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีแต่จะเป็น คนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีเหตุผล เพียงพอ สเทียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter ,1983) ปัจจัยลักษณะ บุคคลด้าน การศึกษาจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชพงศ์ พิสิษณุ พงศ์ (2556) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพัน องค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์ ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่าง กัน

1.5: ปัจจัยลักษณะ ส่วน บุคคลด้าน ประสิทธิภาพทำงานในองค์กรจะส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติและ

พฤติกรรม แต่จะไม่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กรด้าน บรรทัดฐาน ของ สังคม สอดคล้องกับแนวคิดของสเทียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter ,1983) ปัจจัย ลักษณะบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจะ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และสทอว์ (Staw ,1977) องค์ประกอบส่วนบุคคลด้าน ประสิทธิภาพทำงานเป็นองค์ประกอบที่จะ ส่งผลต่อความผูกพันเชิงทัศนคติ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ เจริญ สุข (2553) แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจและด้านการ คงอยู่ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ของแสง เตื่อน รักษาใจ (2554) ปัจจัย ที่ มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาการทำงานไม่ ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

1.6: ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้าน ทัศนคติ พฤติกรรมและบรรทัดฐานของ สังคม ซึ่งตรงกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรี รัตน์ (2538, หน้า 41) สถานะทางสังคมและ

เศรษฐกิจ ด้านรายได้ของบุคคลนั้นจะส่งผลให้คนมีทัศนคติและเป้าหมายต่างกัน และณัฐพัทธ์ เขจรนันท์ (2552, หน้า 107-108) การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์กรสามารถทำได้โดยกำหนดให้ผลประโยชน์พนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์องค์กรจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2557) ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งตรงกับความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์ (2556) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านค่าจ้าง เป็นปัจจัยลำดับท้ายๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กล่าวคือข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันองค์กรเชิง

พฤติกรรมเป็นอันดับแรกและความผูกพันเชิงทัศนคติเป็นอันดับสุดท้าย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันองค์กรสามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความผูกพันองค์กร โดยความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ และความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม ซึ่งตามคำกล่าวของโจนส์ (Jones, 1974 อ้างใน ชูติมา มาลัย, 2538: หน้า 37) สภาพแวดล้อมหมายถึงทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรมซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกต่างๆ ได้ทั้งสิ้น

2.1: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านคุณลักษณะทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือความซื่อสัตย์ คุณลักษณะของงาน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ โอกาสในการก้าวหน้า และความมั่นคงความ

ปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสทอว์ (Staw ,1977) ความผูกพันเชิงทัศนคติ (Attitude Commitment) คือความรู้สึกของบุคคลว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและปรารถนาที่จะคงอยู่ โดยมีพฤติกรรมขยันในการทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์องค์กร พฤติกรรมดังกล่าวเป็นทัศนคติด้านบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร เทพอาจ (2558) แรงจูงใจคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานยินยอมที่จะปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของลลิตา จันทร์งาม (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับ

ความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านคุณลักษณะทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะของงาน ความซื่อสัตย์ ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงความปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ มูส (Moos ,1974, หน้า 99-101) สภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 3 มิติ หนึ่งในนั้นคือมิติด้านสัมพันธภาพ ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ความเป็นมิตรและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ พิธิษณุพงศ์ (2556) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันองค์กรเชิงพฤติกรรมเป็นอันดับแรก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าขัดแย้งกันตรงที่ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านโอกาสในการ

ก้าวหน้าเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านความมั่นคงความปลอดภัย

2.3: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านความซื่อสัตย์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะทางสังคม ความมั่นคงความปลอดภัย คุณลักษณะของงาน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ และโอกาสในการก้าวหน้าตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส และ นิวสโตร์ม (Davis & Newstorm, 1985, หน้า 122) ที่ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความซื่อสัตย์ แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12-14) โอกาสในการก้าวหน้าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานลำดับต้นๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ปัจจัยลักษณะองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด องค์การควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และควรมีระบบบรรทัดฐานของสังคม เพราะว่าบุคลากรมีความพร้อมที่จะสนับสนุนเพื่อให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจเพกัส ไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม

1. ด้านความมั่นคงความปลอดภัย ผู้บริหารควรพิจารณาสัญญาของพนักงานเฉพาะกลุ่มธุรกิจ เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับที่ไม่ได้เป็นพนักงานประจำ
2. ด้านความซื่อสัตย์ องค์กรควรที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนให้กำลังใจพนักงาน และรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. ด้านคุณลักษณะของงาน ฝ่ายบริหารหรือหัวหน้าควรที่จะมีการพิจารณาพนักงานให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
4. ด้านคุณลักษณะทางสังคม องค์กรควรคงสภาพหรือพัฒนาด้านนี้ให้ดีขึ้น

กว่าเดิมและส่งเสริมความสามัคคีให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรจัดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ ฝ่ายบริหารควรที่จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะด้านความผูกพันองค์กร

1. ด้านทัศนคติ ฝ่ายบริหารควรที่จะสนับสนุนพนักงานหรือทำให้พนักงานเกิดความรักองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยอาจให้เป็นรางวัลน้ำใจ หรือความก้าวหน้า เพื่อป้องกันที่จะสูญเสียพนักงานที่มีทัศนคติ ที่พร้อมปกป้องชื่อเสียงขององค์กรไว้ให้นานที่สุด

2. ด้านพฤติกรรม องค์กรต้องปกป้องพนักงานอย่างเต็มที่เช่นกันและป้องกันการลาออกของพนักงานหรือการซื้อตัวพนักงานจากองค์กรคู่แข่ง

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม ฝ่ายบริหารควรที่จะมอบรางวัลน้ำใจหรือจัดกิจกรรมขอบคุณพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรให้กับพนักงานมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรกับความผูกพันองค์กร สำหรับการศึกษาในอนาคต อาจศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรม หรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ เพกัส ไทยแลนด์ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการบริหารหรือปรับปรุงองค์กรในด้านอื่นๆ ที่จะเป็แนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษาในอนาคต อาจศึกษาในเชิงลึก ศึกษาเชิงคุณภาพ หรือเจาะจงเฉพาะกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ของพนักงานกลุ่มธุรกิจ เพกัส ไทยแลนด์ เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านของเวลาจึงไม่สามารถศึกษาในลักษณะเจาะลึกได้

บรรณานุกรม

- กรวิกา พรหมจวง.(2541).ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร กับบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545).การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพล พิเศษกุล.(2537).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง กองพลาธิการ.วิทยานิพนธ์,มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชุตินา มาลัย.(2538).ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นที่มของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์.(2548).กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ.กรุงเทพฯ.ธรรมกมล การพิมพ์.
- ณรัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์.(2560).สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ความสัมพันธ์ต่อการสร้าง ความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร: การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์.(2557).ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร: การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ.(2553).การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข.(2553).แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย: วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

บริษัท นอร์ดวินด์ แอร์ไลน์.ข้อมูลบริษัท.สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://nordwindairlines.ru>.

บริษัท เพกัส ทัวริสติก.ข้อมูลบริษัท.สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://pegast.ru>.

บริษัท พีจีเอส โฮเทลส์.ข้อมูลบริษัท.สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.pgshotel.com>.

บริษัท ไอคาแอร์ไลน์.ข้อมูลบริษัท.สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.ikar-airlines.ru>.

ประยูทธ์ อิศกุล.(2552).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด: ปรินซ์นิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.(2552).ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

เยาวลักษณ์ กุลพานิช.(2533).สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน.วารสารข้าราชการ. ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว.(2537).องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง.(2547).ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลลิตา จันทร์งาม.(2560).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล: การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ.(2559).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์: การค้นคว้าอิสระ, กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538).พฤติกรรมผู้บริโภค.กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชรรรมสาร จำกัด.

สุภาพร เทพอาจ.(2558).*แรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เคซิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน: วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.*

สุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์.(2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน): วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

แสงเดือน รักษาใจ.(2554).*ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่: การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

อิสราภรณ์ รัตนชช.(2551).*ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี: การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

Allen, N.J., & Meyer, J.P.(1990) .The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Journal of Occupational; Psychology, 63(10), 1-18.*

Burns, T. & Stalker, G.M.(1961).*The Management of Innovation*. London: Tailstock.

Davis, K. & Newstrom, J.W.(1985) .*Human behavior at work: Organization behavior*.New York: McGraw – Hill Book.

Dunham, R.B., J.A. Grube M.B. Castaneda.(1994).*Organization Commitment the Utility Integrative Definition*. Journal of Applied Psychology.

Herzberg, F.(1959).*The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.

Hinkle, D.E., William, W. and Stephen G.J.(1998) . *Applied Statistics for the Behavior Sciences*.4thed. New York : Houghton Mifflin.

Moos, R.H.(1974).*The Social climate scale: A User's Guide*.Palo Alto,CA:Consulting Psychologists Press.

Steers, Richard M.(1977).*Organization Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear.

Steers, R.M. & Porter, L.(1979).*Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.