

## ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮ้าส์

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### Organizational Commitment of Employees affiliated to Production House in Bangkok Metropolitan

สุนารี โทมอญ

#### บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮ้าส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮ้าส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮ้าส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 325 คนจาก 355 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮ้าส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 325 คน โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20 - 28 ปี มีสถานภาพการสมรสโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญา มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี (2) อายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน (3) สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน (4) ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน (5) รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน (6) ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพัน

องค์กรไม่แตกต่างกัน (7) ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
 องค์กรในระดับปานกลาง (8) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับ  
 ความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง (9) ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับ  
 ความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง (10) ด้านความสำเร็จในการทำงานมี  
 ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง (11) ด้านความรับผิดชอบในงาน  
 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับปานต่ำ (12) ปัจจัยประสบการณ์การ  
 ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (13) ด้านความ  
 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
 องค์กรในระดับปานกลาง (14) ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความ  
 ผูกพันองค์กรในระดับสูง (15) ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความ  
 ผูกพันองค์กรในระดับสูง (16) ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
 องค์กรด้านในระดับสูง

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร, โปรดักชันเฮ้าส์, ในเครือ, พนักงาน

## **ABSTRACT**

The objectives of the study were 1) to study the level of commitment to the organization of the employees in the company group Production House 2) to study the factors affecting the organizational commitment of the employees in the company group Production House Bangkok In which the sample used in the study was employees in the company group Production House Bangkok, consisting of 325 people from 355 people, representing 100 percent. Data were collected by using questionnaires And analyze statistical data such as frequency, percentage, mean, standard deviation Analysis of variance and Pearson 's product moment correlation coefficient.

The study found that (1) Employees of the company group Production House In Bangkok, totaling 325 people, mostly males between the ages of 20 - 28 years, single marital status At the degree level With a monthly income of 15,001 - 30,000 and having 1- 5 years of work experience. (2) Different age will affect the organizational commitment is not different. (3) Different marital status will affect the Corporate commitment is no different (4) educational level Which will affect the organization commitment is not different. (5) Monthly income Which will affect the organizational commitment is not different (6) work experience Which will affect the organizational commitment is not different (7) the overall job characteristics There is a relationship with organizational commitment at a moderate level (8) career progress correlated with organizational commitment at a moderate level (9) job security correlates with organizational commitment at a moderate level (10) Job success correlated with organizational commitment at a moderate level (11) Job responsibilities were associated with organizational commitment at the level of Low level (12) Overall work experience factors (13) In the aspect of the feeling that they have a role and importance to the organization, it is in the relationship with the organizational commitment at a moderate level. (14) The credibility of the organization is related to High level of organizational commitment (15) Attitude towards colleagues has a high level of organizational commitment (16) Attitude towards organization. Have a high level of relationship with organizational commitment.

**Keywords : Organizational, Production House, Affiliated, Employees**

## บทนำ

ในองค์กรนั้นพนักงานหรือบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้ เราจึงเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้หลายองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานของตนเอง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพไว้ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด เพื่อรักษาทรัพยากรที่มีค่านี้ไว้ หลายองค์กรจึงมีแรงจูงใจหลายๆด้าน และที่สำคัญอย่างมากคือ องค์กรจะทำอย่างไรที่จะรักษาทรัพยากรเหล่านี้ไว้เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ที่ทุกๆองค์กรต่างก็พยายามสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรได้รักษาทรัพยากรที่เรียกว่า บุคลากร ขององค์กรเอาไว้

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆมากมาย เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรธุรกิจเกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ในส่วนการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจบริษัทโปรดักชั่นเฮาส์ต่างๆที่มีการขยายตัวทางธุรกิจที่มากขึ้น มีการแข่งขันกันนำเสนอไอเดียความครีเอทีฟในรูปแบบและช่องทางที่แตกต่างหลากหลายแก่ลูกค้า ซึ่งบริษัทโปรดักชั่นเฮาส์ เป็นบริษัทที่รับผลิตสื่อมีเดียต่างๆ เป็นการต่อยอดความคิดจากครีเอทีฟของเอเจนซี นำมาผูกกันเรียบเรียงทำให้เป็นภาพเคลื่อนไหว ซึ่งก็คือหนังโฆษณาที่เราเห็นๆ กันอยู่ในทีวีและช่องทางออนไลน์ต่างๆ ซึ่งบริษัทโปรดักชั่นเฮาส์ในปัจจุบันนี้ก็มีการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีที่รวดเร็วขึ้นมาก การหันมาผลิตสื่อด้วยตนเองจึงทำได้ง่ายขึ้น เหตุนี้บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและปรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เนื่องด้วยการผลิตผลงานขึ้นมาหนึ่งชิ้นตามความต้องการของลูกค้า นั้น ต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีความสามารถและเข้าใจในเรื่องๆนั้นด้วย

ดังนั้น บุคลากรในบริษัทโปรดักชั่นเฮาส์ ล้วนมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน องค์กรจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้ผูกพันอยู่กับองค์กรและทำงานให้กับ

องค์กรได้อย่างยาวนานที่สุด ทั้งนี้การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่องานที่ตนรับผิดชอบย่อมเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างทัดเทียม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะทำให้บุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจงรักภักดีกับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท

โปรดักชั่นเฮาส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท

โปรดักชั่นเฮาส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552) องค์กรประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮาส์ จำนวนทั้งหมด 355 คน การกำหนดขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮาส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมดจำนวน 325 คน โดยเก็บรวบรวมจากประชากรทั้งหมด

โดยมีการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงด้วยการ ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร 3 ท่าน พิจารณาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยข้อมูลที่ได้มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) มากกว่า 0.7 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.969

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานในเครือบริษัท โปรดักชั่นเฮาส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 325 คน โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีอายุระหว่าง 20 - 28 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5

รายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5

## ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงาน

### ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิจัยปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18

### ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรมีความมั่นคง และไม่ต้องกลัวว่าจะโดนจ้างออกจากงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด พนักงานได้รับสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22

### ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิจัยปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานไม่ค้อยไปกว่าคนอื่นๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยสุด ที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการวิจัยปัจจัยลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42 มีและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีอำนาจหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41

ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร

ผลการวิจัยปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32

ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร

ผลการวิจัยความคิดเห็นปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ



4.55 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25

ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้และมีความสามัคคีในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.49 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด สามารถทำงานเป็นทีม ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างไม่มีปัญหา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45

ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร

ผลการวิจัยปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร พบว่า เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4. และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด องค์กรให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของพนักงานทุกคนอย่างมาก อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36

ส่วนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 พบว่า การได้ทำงานที่องค์กรนี้คือความสำเร็จในชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4. และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด รู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะนี้องค์กรกำลังประสบปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

## การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานในบริษัท โปรดักชั่นเฮาส์ มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศชายหรือเพศหญิง แสดงให้เห็นว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะงานที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท โปรดักชั่นเฮาส์ แต่ละบริษัทนั้นเป็นองค์กรที่มีความเสมือนเป็นครอบครัวพี่น้อง เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานมีสถานภาพ โสด สมรส หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน อาจเป็นเพราะบริษัท โปรดักชั่นเฮาส์ มีความเป็นครอบครัวกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าจะมี

ระดับการศึกษาต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะบริษัท โปรตักชั่นเฮาส์ มีกฎระเบียบที่ไม่เคร่งครัดเหมือนกับที่อื่น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีเงินเดือนสูงหรือน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน อาจเพราะส่วนใหญ่บริษัท โปรตักชั่นเฮาส์ มีสวัสดิการค่าอาหารกลางวันให้พนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ประสบการณ์การทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในบริษัท โปรตักชั่นเฮาส์ ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์มากหรือน้อย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การจ่ายเงินเดือนแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถและผลงานของพนักงาน ทำให้มีความเท่าเทียมและเสมอภาคเหมือนกัน

*สมมติฐานที่ 2* ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะที่มีต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในเครือบริษัท โปรตักชั่นเฮาส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มาก ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความมั่นคงในงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย เช่น การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วประสบความสำเร็จตามที่วางไว้และยังได้รับการชื่นชมจากการทำงานสำเร็จนั้นด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความรับผิดชอบในงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรสูง ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อธิบายได้ว่า หากองค์กรมีความน่าเชื่อถือสูง ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า หากพนักงานความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรสูง ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย กล่าวคือ หากพนักงานได้รับการให้ความสำคัญและมีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ด้านปัจจัยลักษณะงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทควรเพิ่มการเสริมสร้างศักยภาพให้กับพนักงานในทุกๆด้าน ด้านความมั่นคงในงาน บริษัทควรให้สวัสดิการ และผลตอบแทน

ให้เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้กับพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน บริษัทควรมุ่งเน้นให้พนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทายมากขึ้น เรียนรู้งานให้มากขึ้น ด้านความรับผิดชอบในงาน บริษัทควรมุ่งเน้นในการให้พนักงานมีความรับผิดชอบกับการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสมและพอดีกับหน้าที่การงานที่พนักงานแต่ละคนควรได้รับ

### *ด้านปัจจัยประสบการณ์การทำงาน*

ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน ให้พนักงานได้ร่วมแชร์ความคิดเห็นด้วยกัน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร บริษัทควรเสริมสร้างความเชื่อมั่น บริหารจัดการในองค์กรให้เหมาะสม สำรวจองค์กรและพัฒนา ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร บริษัทควรสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ในด้านการบริหาร ความมั่นคงในองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อ บริษัทควรมุ่งเน้นในการให้พนักงานมีบทบาทกับองค์กรมากขึ้น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีบทบาทในการทำงานที่สำคัญกับองค์กร เสริมสร้างพนักงานมีความหมายในตัวเอง

### *ความผูกพันต่อองค์กร*

การได้ทำงานที่องค์กรนี้คือความประสบความสำเร็จในชีวิต บริษัทควรสร้างเสริมชีวิตให้กับพนักงานให้ดี เสริมแผนพัฒนาศักยภาพ ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานในองค์กรต่อไป สร้างความเชื่อมั่นในการสร้างความสำเร็จเป็นที่รู้จักกับบุคคลทั่วไปให้มากขึ้น รู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังประสบปัญหา บริษัทมองข้อบกพร่องในตนเองและควรปรับปรุงในสิ่งที่ต้องแก้ไข เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เสริมสร้างระดับความสัมพันธ์กับพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัท โปรตักชั้นเฮาส์ ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงอาจเป็นจริงเฉพาะบริษัทในเครือ โปรตักชั้นเฮาส์ เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงควรมีการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกถึงสาเหตุการลาออกของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบเหตุผลที่แท้จริง เพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อลดอัตราการลาออกให้ลดลง เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านของเวลาจึงไม่สามารถศึกษาในลักษณะ ดังกล่าวได้

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในปัจจัยอื่นๆ เช่น แรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและสามารถนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

คุณดาว ดวงเด่น. (2559). พัฒนาคอนอย่างไรให้สร้างสรรค์นวัตกรรมแก่งค์กร.

หนังสือพิมพ์กรุงเทพ.

ทศแทนคุณ โปรตักชั้น. (2562). โปรตักชั้นเฮาส์ คืออะไร?. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2562.

จาก <https://www.facebook.com/todtankhoon/posts/1225870990763332/>

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.