

ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทในประเทศไทย

Job Characteristics and Work Experience Factors Affecting Organizational Commitment of a Company's Employees in Thailand

วัชรพล สายแวว¹ ธีระศักดิ์ หรือตระกูล² รัตนา สีดี³

Watcharaphon Saywaew, Teerasak Ruetragul, Rattana Seedee

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ได้จาก พนักงานบริษัทจำนวน 352 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.36$) ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ($\bar{X} = 4.30$) และความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.29$) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของทักษะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และ ด้านความสำคัญของงาน ส่วนของปัจจัยประสบการณ์การทำงานทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความสำคัญต่องาน และด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร

คำสำคัญ (Keywords): ลักษณะงาน; ประสบการณ์การทำงาน; ความผูกพันต่อองค์การ

Received: 2022-09-27 Revised: 2022-10-31 Accepted: 2022-11-26

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ Bachelor of Business Administration (Human Resource Management), Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Corresponding Author e-mail: Watcharaphon.say@vru.ac.th

² หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ Bachelor of Business Administration (Human Resource Management), Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. e-mail: Teerasak.rue@vru.ac.th

³ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ Bachelor of Business Administration (Human Resource Management), Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. e-mail: rattana@vru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study job characteristics, work experience factors, and the organizational commitment of a company's employees; and 2. to study job characteristics and work experience factors affecting the organizational commitment of a company's employees. This research is a quantitative study. Data was collected by an online questionnaire, which was obtained from 352 of a company's employees. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, and multiple regression analysis. The results showed that 1) job characteristics factor ($\bar{X} = 4.36$), work experience factor ($\bar{X} = 4.30$), and organizational commitment ($\bar{X} = 4.29$) were at the highest level overall. 2) The five job characteristics factors affect the organizational commitment of a company's employees. with a statistically significant level of 0.05. The most affecting is the expectation of advancement opportunities, followed by the freedom to work, a variety of job skills, the uniqueness of the work, and the importance of the work, respectively. As for the factors of work experience in all 4 areas, they affect the organizational commitment of a company's employees, with a statistical significance level of 0.05. The most affecting to organizational commitment of a company's employees is the dependability of the organization, followed by the expectations to be met by the organization, the importance of the organization, and attitudes of colleagues and organizations, respectively.

Keywords: Characteristics; Work Experience; Organizational Commitment

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหรือภาคใต้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (พงศกร ศรีรงค์ทองและจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2562) อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์การ บุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (พงศกร ศรีรงค์ทอง, 2561) สิ่งสำคัญนี้คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่ม ปริมาณองค์การจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลผลิตของงาน ซึ่งจะมี ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (เกษณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

โดยทั่วไปประชากรวัยทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานบริษัทต้องเผชิญภาวะความเครียดที่เกิดจากการที่องค์การต้องเปลี่ยนแปลงตามสภาพการแข่งขันและหรือปรับตัวอย่างต่อเนื่องในเรื่องการดำเนินชีวิต และปรับพฤติกรรมการทำงานตามเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในองค์การต่อไปได้ ความเครียดจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตแต่ไม่ใช่สิ่งเลวร้ายไปทั้งหมด

ความเครียดในระดับต่ำถึงปานกลางส่งผลดีให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นและมุ่งมั่น นำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงานในทางตรงกันข้ามความเครียดในระดับสูงจะส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ เช่น หงุดหงิด กลัววิตกกังวล ปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อย นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เป้าหมายในการทำงานสัมพันธภาพไม่ดีกับบุคคลแวดล้อม นำไปสู่การขาดงานและประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ดังนั้นในการที่องค์กรได้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถและยังส่งเสริมด้านการพัฒนางานมีความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้น มีความคาดหวังให้บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการ “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นกุญแจสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปแบบความรู้สึกที่มีการเคารพต่อองค์กร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการอุทิศตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ถ้าองค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรที่สูง อาจส่งผลให้สูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร ทั้งยังกระทบถึงความเชื่อมั่นของผู้สมัครต่อความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กรได้ หากองค์กรให้ความสำคัญในการสรรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจ กลยุทธ์ หรือพัฒนารูปแบบกระบวนการทำงาน ที่จะทำให้นักงานมีความสุขในการทำงาน สามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงวิธีการรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไปนานๆได้ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและนำเสนอบทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนานโยบายอื่นๆ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างการคงอยู่ของพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปได้นานยิ่งขึ้น เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่องต่อไปได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานกับบริษัทในประเทศไทยจำนวน 352 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ 2.ปัจจัยลักษณะงาน แบ่งออกเป็น ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า 3.ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น ความสำคัญต่องาน ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 4.ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐาน โดยแบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Index of Items Objective Congruency: IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาพรวมเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ข้างต้นและนำมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อไปดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรถึงคุณสมบัติหรือลักษณะการแจกแจงข้อมูล 2) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์การวิจัยนี้ จำนวน 352 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 91.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีประสบการณ์ทำงานหรืออายุงาน 2-5 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า ค่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.34) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.32) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.30) และด้านความหลากหลายของทักษะงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.30) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความมีอิสระในการทำงาน	4.36	0.34	มากที่สุด
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.36	0.32	มากที่สุด
3. ความสำคัญของงาน	4.27	0.31	มากที่สุด
4. ความหลากหลายของทักษะงาน	4.30	0.30	มากที่สุด
5. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	4.31	0.30	มากที่สุด
รวม	4.32	0.22	มากที่สุด

การวิเคราะห์ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน พนักงานบริษัท พบว่า ค่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญตนเองต่อองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.28) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.28) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.29) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของปัจจัยประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความสำคัญตนเองต่อองค์กร	4.35	0.28	มากที่สุด
2.ความพึงพอใจขององค์กร	4.31	0.28	มากที่สุด
3.ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	4.25	0.31	มากที่สุด
4.ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.30	0.29	มากที่สุด
รวม	4.30	0.22	มากที่สุด

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท พบว่า ค่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.31) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.32) และด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.34) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านจิตใจ	4.33	0.31	มากที่สุด
2.ด้านการคงอยู่	4.26	0.34	มากที่สุด
3.ด้านบรรทัดฐาน	4.29	0.32	มากที่สุด
รวม	4.29	0.26	มากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ปัจจัยลักษณะงาน	Bata	t	Sig.
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.162	4.377	0.000
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.136	3.638	0.000
ด้านความสำคัญของงาน	0.120	2.967	0.000
ด้านความหลากหลายของทักษะงาน	0.145	3.573	0.000
ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	0.199	4.665	0.000

ค่าสำคัญทางสถิติ: $R = 0.654$ $R^2 = 0.427$ (42.7%) $\text{Sig} = 0.000^*$

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้ร้อยละ 42.7 % โดยปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะงาน และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะงาน เนื่องจากตัวแปร ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้ามีค่า Bata ที่สูงกว่า คือ 0.199

ตารางที่ 5 ปัจจัยประสพการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ปัจจัยประสพการณ์ทำงาน	Bata	t	Sig.
ด้านความสำคัญต่องาน	0.169	3.769	0.000

ด้านความพึงพอใจขององค์กร	0.303	7.287	0.000
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.238	6.086	0.000
ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.137	3.537	0.000

ค่าสำคัญทางสถิติ: $R=0.732$ $R^2=0.535$ (53.5%) Sig=0.000*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้ร้อยละ 53.5 % โดยปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความสำคัญต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาต่อจะเห็นได้ว่า ด้านความพึงพอใจขององค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร ด้านความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร เนื่องจากตัวแปร ด้านความพึงพอใจขององค์กรมีค่า Beta ที่สูงกว่า คือ 0.303

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากวัตถุประสงค์การวิจัย เรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านจิตเจตนาพื้นฐาน และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ โดยภาพรวมของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตเจตนา เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ที่กล่าวไปข้างต้นล้วนส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน, ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และด้านความหลากหลายของทักษะงาน ตามลำดับ โดยภาพรวม

ของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การบุคลากรทั้งสิ้น อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ต้องการมีความอิสระในการทำงาน ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการตัดสินใจหรือเสนอความคิดเห็น มีอิสระทางด้านความคิดด้วยตนเอง และเปิดให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจิสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ใน ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้านได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. จากการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านความสำคัญต่องาน, ด้านความพึงพอใจขององค์กร, ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยภาพรวมของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การบุคลากรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสุนันท์ วัฒนา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความสำคัญต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจ คือมีส่วนร่วมทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และได้รับมอบหมายให้งานที่มีความสำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผลจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจสูงสุด ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญในการนำกลยุทธ์ต่างๆ เข้าไปปรับใช้ เพื่อรักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด อาทิ เช่น การสร้างแรงจูงใจ การเพิ่มสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และการผลักดันการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่พนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานหรือผลงานที่ดีขึ้นได้ และที่สำคัญการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะช่วยรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะอุทิศตนเองให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

1.2 ผลจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานสูงสุด และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านความสำคัญต่องานสูงสุด ดังนั้น องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความอิสระในการคิดวิเคราะห์ และควบคุมสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของตน เพื่อให้พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นไม่ปิดกั้นกันจนเกินไป และกล้าตัดสินใจในการทำงานทุกรูปแบบ และเมื่อมีปัญหา

ใด ๆ ตามมาสามารถแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมายนั้นได้ด้วยตัวเอง ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาให้ได้มากที่สุด และองค์การควรแสดงออกให้พนักงานเห็นว่า ได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และทำประโยชน์ให้กับองค์การได้ รวมทั้งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการร่วมงานกันอย่างมีความสุข และทำให้การทำงานราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งด้วยแบบสอบถามออนไลน์ อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์จะทำให้มีความชัดเจนของข้อมูลมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทกับพนักงานหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพัน เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาสายอาชีพ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไป อีกทั้งยังสร้างความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิติมา หลีกทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิดขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิชาเอกการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ). คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้: การบูรณาการแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ*. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง และ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2562). การดำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชันวายขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 8(2). 26-43.

- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. กรมควบคุมโรค. กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991056.pdf>.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.