บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท TNIS จำกัด จำนวนประมาณ 400 ราย (ข้อมูลจากบริษัท TNIS จำกัด, 2552)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท TNIS จำกัด เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 27 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท TNIS ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 16 – 30 ตุลาคม 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่องอค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test

4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 60.71 รองลงมาอายุ 30 ปี– 40 ปี ร้อยละ 32.65 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 74.49 รองลงมา สมรส ร้อยละ 23.98 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.02 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.41 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 52.55 รองลงมา 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 35.71 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานทั่วไป ร้อยละ 82.65 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 8.67 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.59 รองลงมา 5 – 10 ปี ร้อยละ 25.01

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอิทธิพลต่อความผูกพันเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58) จำนวน 1 รายการ คือ คือ พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชายและเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ระดับตำแหน่ง พนักงานทั่วไป

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) จำนวน1 รายการ คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความ ท้าทาย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58 – 3.88) จำนวน 5 รายการ คือ

1. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
3. เมื่อประสบปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
5. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน เพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ และระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

โครงสร้างขององค์การ

พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 2 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน
2. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท
2. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 4 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน
2. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน
2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท
3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือบริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย
2. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
3. บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
4. บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของบริษัท
2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน

พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 3 รายการ คือ

1. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
2. ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า
3. การให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ

พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท
2. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย
3. งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลายซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลายซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

2. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี

2. ลักษณะงานเป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2. งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
2. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
3. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
2. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท
3. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 1 รายการ คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับและนำไปใช้พัฒนาการทำงาน
3. ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน
2. บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ที่ดี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 60.71 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 74.49 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.02 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 52.55 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานทั่วไป ร้อยละ 82.65 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.59

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า โครงสร้างขององค์การ พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) ประสบการณ์การทำงาน พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51)

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า

3.1 พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 พนักงานที่มีเพศ ระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

3.3 โครงสร้างขององค์การ พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) ได้แก่ บริษัทของท่านมีการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน กฎระเบียบ นโยบาย มีความชัดเจน พนักงานสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบ ของบริษัท บริษัทมีระบบการทำงานที่มีแบบแผน บริษัทมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกำหนดนโยบาย และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.4 คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า ให้โอกาสในการเรียนรู้และการ พัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำ ท่านต้องปฏิบัติงานในหลายด้าน เพื่อรองรับงานที่หลากหลาย ซึ่งงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท งานที่ทำมีผลการปฏิบัติงานสูง ลักษณะงานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า ผลตอบแทนต่อการทำงานที่ดี และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3.5 ประสบการณ์การทำงาน พนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพที่ดีของทีมงาน บริษัทมีชื่อเสียง และภาพพจน์ ที่ดี ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับ และนำไปใช้พัฒนาการทำงาน และท่านมีความสำคัญต่อบริษัท

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาลิสา พรหมวิอินทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท อินโดไซน่า ฟาสเทนนิ่ง ซิลเท็มส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยพนักงานมีความรู้สึกว่าผู้บริหารบริษัทจะพิจารณาความดีความชอบให้แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเสมอ การบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพนักงานรู้สึกว่าระหว่างผู้ปฏิบัติงานในแผนกมีความเป็นมิตร เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ยาก พนักงานสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ สิ่งที่ดีที่สุดในการทำงานคือ การหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้ง และพนักงานยังรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งในทีม ในส่วนของระดับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.97 ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานรู้สึกว่าองค์การนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จพนักงานก็เต็มใจจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ และพนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันต์ฤทัย ลิ่มวีรพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชราพร โรจนวิภาต (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานโรงแรมปาร์คนายเลิศ แรฟเฟิลส์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงแรมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง ความพึงพอใจในงานพบว่า ลำดับของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานรายด้านมีดังนี้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ และรายได้ แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุด และประสบการณ์จากการทำงานพบว่า ลำดับความสัมพันธ์ที่พนักงานให้ความสำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยจากประสบการณ์จากการทำงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และความมีชื่อเสียงขององค์การ

จากข้อค้นพบดังกล่าว เป็นข้อมูลซึ่งผู้บริหาร ควรนำไปพิจารณา ปรับปรุง การบริหารจัดการเกี่ยวกับระดับความผูกพันขององค์การให้ดียิ่งขึ้น คือ และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม จัดคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสนใจแก่พนักงานอย่างทั่วถึง ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานหรือกิจกรรมของบริษัท พร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีการกำหนดโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในสายอาชีพแก่พนักงานอย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณี บริษัท TNIS จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ บริษัทควรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดรูปแบบสายการบังคับบัญชา บริษัทควรมีการให้ข้อมูลกับพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน กำหนดกฎระเบียบ และนโยบายของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ มีกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมีข้อมูลที่ถูกต้อง มีระบบการทำงานอย่างมีแบบแผนอย่างต่อเนื่อง ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของบริษัท รวมถึงลักษณะด้านต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับพนักงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน และให้โอกาสพนักงานได้เลื่อนตำแหน่งเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทมากขึ้น เป็นการส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานที่เกษียณอายุ สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทไปตลอดอายุการทำงาน เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน ซึ่งลักษระงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทาย มีผลการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากต้องปฏิบัติงานในหลายด้านเพื่อรองรับงานที่หลากหลายโดยงานที่ทำมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องอค์การในที่สุด และควรปรับปรุงระบบการทำงานให้พนักงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันผู้อื่น หรืออาจมีการจัดสัมมนา อบรม หรือจัดงานสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้พนักงานในบริษัททำกิจกรรมร่วมกัน และเปิดโอกาสให้พนักงานชี้แจงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาว่ามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร

3. ประสบการณ์การทำงาน บริษัทที่ดีควรมีชื่อเสียง และมีภาพพจน์ที่ดี เพื่อนร่วมงานควรให้การสนับสนุน และมีสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์การควรสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์การได้ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพาได้ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องอค์การมากขึ้น ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเพราะความคิดเห็นที่เสนอหากได้รับการยอมรับสามารถนำไป

พัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้บริษัทควรจะธำรงรักษาเอาไว้ให้ดีตลอดไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะงาน

2. ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี