

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF STAFF'S

A.K.P TECHNOLOGY CO.,LTD

ตระกูล จิตวัฒนากร*

TRAKUL CHITWATTANAKORN

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 108 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 4-5 ปี สภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันต่อตำแหน่งงาน และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสวัสดิการที่ได้รับและด้านการบริหารงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร, พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the organizational commitment of employees of the staff's A.K.P Technology Co.,Ltd, and to study the factors affecting the organizational commitment of the employees of the staff's A.K.P Technology Co.,Ltd. This research was done by 108 employees of staff's A.K.P Technology Co.,Ltd. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation.

The results of the research show that most respondents were female. In terms of working age, most of them had working experience in the last 4-5 years. The organizational commitment of the employees of the staff's A.K.P Technology Co.,Ltd was at a high level. Engagement with colleagues was the highest. Secondary The factors that affect the organizational commitment of the employees of the staff's A.K.P Technology Co.,Ltd is the

* Dean of Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

advancement of the career. Highest level Secondary Responsibilities, welfare and administration.

Keywords: Organization Commitment , Employees

1. บทนำ

ในการเติบโตของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในปัจจุบันนับว่ามีการเจริญเติบโตอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างดีทำให้ธุรกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตได้อย่างมีศักยภาพซึ่งปัจจัยหนึ่งที่เกิดความแข็งแกร่งของธุรกิจก็คือบุคลากรที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน การจะส่งผลให้แรงงานทำงานกับนายจ้างหรือเจ้าของธุรกิจด้วยความจงรักภักดีและทุ่มเทอย่างเต็มที่ส่วนหนึ่งมาจากสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ เพราะเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นพนักงานและเป็นกลไกให้บริษัทดำเนินธุรกิจบรรลุตามเป้าหมายประสบความสำเร็จ พนักงานถือได้ว่าเป็นเบื้องหลังที่คอยทำงานอย่างหนักเพื่อให้ธุรกิจทุกประเภทเติบโต แต่หากจะได้อะไรมาด้วยความสำเร็จบริษัทก็ต้องให้ผลตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่ปัจจุบันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและทุกบริษัทจำเป็นต้องมีโดยสวัสดิการที่สำคัญๆที่ควรจะมีเอาไว้ในบริษัท(บริษัท จีอบซีดี จำกัด, 2557) สวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับบริษัทแล้วยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับบริษัทและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วยเป็นที่แน่นอนว่าแต่ละบริษัทควรมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดโดยอาจเสริมด้วยผลประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากนั้นตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามสิ่งที่พนักงานควรได้รับอย่างน้อยควรครอบคลุมถึงด้านสุขภาพ เวลาส่วนตัว การออม การวางแผนเกษียณ และสวัสดิการด้านอื่น ๆ (บริษัท จัดหางาน จีอบซี ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด, 2559) การมีระบบสวัสดิการที่ดีจะส่งผลให้แต่ละหน่วยงานมีการแข่งขันกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานซึ่งหนึ่งในการพัฒนาองค์กรก็คือการพัฒนาศักยภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กร เมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการคัดเลือกบุคลากร สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) นอกจากนั้นในการในการจะพัฒนาให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตไปได้ นอกจากพนักงานจะมีสมรรถนะในการทำงานหรือความสามารถแล้วยังต้องมีใจรักและผูกพันในองค์กรเพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือ แรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป (พิริยะ อนุกุล, 2550)

บริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัดเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนพลาสติก ชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ในครัวเรือน เครื่องใช้สำนักงาน ผลิตภัณฑ์พลาสติกอุปกรณ์เครื่องใช้ในอุตสาหกรรม และชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ โดยเป็นบริษัทที่มีแนวโน้มการพัฒนาและการเจริญเติบโตที่ดี(บริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัดเพื่อหาแนวทางในการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัดและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ได้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศและอายุการทำงาน ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ 3. บรรยากาศในการทำงาน 4. การบริหารงานของบริษัท 5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ 1. ความผูกพันต่องานในตำแหน่ง 2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน 3. ความผูกพันต่อวิชาชีพลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ไปยังบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว โดยให้เวลาทำแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ แล้วผู้วิจัยไปรับคืนมา

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่

3. คีย์ข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด และสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พงศ์เทพ จิระโร, 2557)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความผูกพันในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความผูกพันในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความผูกพันในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยบรรยายเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 55.63 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า อายุการทำงานของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยรวมอยู่ในช่วง 4-5 ปี

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด พบว่า สภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = .73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = .87$) รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันต่อตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = .74$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\mu = 3.62$, $\sigma = .74$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = .74$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = .87$) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = .80$) ด้านสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.10$, $\sigma = .74$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.02$, $\sigma = .86$) ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

จากสภาพความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันต่อตำแหน่งงาน และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสวัสดิการที่ได้รับ และด้านการบริหารงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับนันทิกานต์ บุตรบาล (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการเจริญเติบโตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และสอดคล้องกับญาศิณี อัครเวศน์และฉัตรปารี อยู่เย็น(2555) ศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป -39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากรฯ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตัวอย่างในกลุ่มได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ independent t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า มีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพลังงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรู้สึกต่อโอกาสความก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญและสอดคล้องกับธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 2. ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว one way ANOVA สถิติพรรณนาและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในหน้กมากความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1) ควรมีการพัฒนาเพิ่มสวัสดิการบางอย่างให้กับพนักงาน เช่น เงินพิเศษ อาหารกลางวันหรือ การบริการรถรับส่ง

2) ควรมีการระดมความคิดเห็นหรือรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาส่วนกลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบในการวางแผนนโยบายพัฒนาองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปฏิบัติในการนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) ควรศึกษาความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา องค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ญาศิณี อัครเวศน์และฉัตรปารี อยู่เย็น. (2555). *แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทิกานต์ บุตรบาล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ทหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บริษัท เอ.เค.พี. เทคโนโลยี จำกัด. (2560). *mishino group*. ค้นจาก <http://mishino.net/contact/>

บริษัท จ๊อบซิตี จำกัด. (2557). *สวัสดิการพนักงานที่ควรมีและตัวพนักงานก็ควรรู้*. ค้นจาก

<http://www.jobcity.co.th/article/134/>

บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด. (2559). *สวัสดิการและผลประโยชน์ดี ๆ ที่พนักงานควรได้รับ*.

ค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>

พงศ์เทพ จิระโร. (2557). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ม.ป.ท.

พิริยะ อนุกุล. (2550). *สมรรถนะ : Competency*. ค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/59979>

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัย*

จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.). (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก:คำอธิบายและตัวอย่าง*

พฤติกรรมบ่งชี้. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.สียิว จำกัด.