

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

An Employee Engagement of the Employees of Areeya Property Public Company Limited

อุทัย สีสิม^{1*} และ วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ²

Uthai Seesim^{1*} and Wilailak Ratanapeantamma²

^{1*} นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กทม. 10220

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กทม. 10220

^{1*} Graduate student in Master of Business Administration Faculty of Business Administration Krirk University, Anusawaree, Bangkok, Thailand, 10200.

² Lecturer in Master of Business Administration Faculty of Business Administration Krirk University, Anusawaree, Bangkok, Thailand, 10200

*Corresponding author, E-mail: hrdhl@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำ บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 229 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงานในการปฏิบัติงาน รายได้ผลตอบแทนต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความท้าทายของงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

Abstract

The objectives of this research were: 1) to analyze the employee engagement level towards Areeya Property Public Company Limited (PCL) and 2) to compare the employee engagement level of the employees to their demographic factors. The samples used in this research were employees of Areeya Property (PCL). The research tool was a questionnaire. The data received were analyzed by percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test and Least Significant Difference.

The results were that the majority of the respondents had employee engagement to their organization at a moderate level. With regards to the relationship between personal factors and the employee engagement of Areeya Property PCL, it was found that gender, age group, educational background, marital status, years of experience and average monthly income are related to the employee engagement at statistical significance of 0.05. In terms of the relationship between the working atmosphere and the employee engagement, it was found that the factor of policy and administration, freedom at work, career path and job stability, relationship with their colleagues, relationship with their superior, job challenge, obtainment of job knowledge and capability, pride, and loyalty to the organization were related to the employee engagement of the employees of Areeya Property (PCL) at statistical significance of 0.05.

Keywords: An Employee Engagement of the Employees, Areeya Property Public Company Limited (PCL)

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนชุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น จึงเป็นจำเป็นที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ มีผู้ประกอบการหลายแห่งให้ความสนใจอย่างจริงจังในการหาวิธีที่จะทำให้พนักงานขององค์กรมีอัตราการลาออกน้อยที่สุดโดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นกุญแจสำคัญขององค์กร องค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้

บุคลากรเกิดความผูกพันและปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ดูแลและรับผิดชอบในฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องแก้ปัญหาและหามาตรการป้องกันการลาออกของพนักงาน เพราะหากพนักงานมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กร การลาออกของพนักงานก็จะลดน้อยลงหรืออาจจะไม่มีเลย การบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนอง

ความต้องการพื้นฐานในรูปแบบต่างๆ สิ่งจูงใจหรือการตอบสนองความต้องการพื้นฐานบ่งบอกได้ถึงคามยินดีและความพอใจของบุคลากร

การส่งเสริมให้บุคลากรของ บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีความทุ่มเท แรงกายแรงใจ ความศรัทธาต่อองค์การ อันเป็นผลให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสูงการรักษามูลค่าที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การได้นั้น ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการควบคุมและลดปัญหาต่างๆ ที่จะก่อตัวขึ้น วัตถุประสงค์ของการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางประกอบการปรับปรุงนโยบายการบริหารงาน การพัฒนาองค์การ เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ให้นานที่สุด

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

3. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อารียา

พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานของ บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 229 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด(มหาชน) รวม 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา, ด้านความท้าทายของงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ, ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์การ
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 999 ถนนประดิษฐ์มนูธรรม ซอยลาดพร้าว 71 แขวงสะพานสองเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษา คือ เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2557

วิธีการศึกษา ในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานประจำบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล คือ สถิติ t - test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ (One – way Analysis of Variance : One - Way

ANOVA) และนำเสนอความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย LSD

4. ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้บริโภค

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานไม่เกิน 3 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านนโยบายและการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)พบว่า มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

จากผลการศึกษาการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริเกศ สิงหศิริ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉวีวุฒิ วิฑิตปวิวรรต(2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า อันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความ

ทำทนายของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านนโยบายและการบริหาร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานตามลำดับ อภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน สามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับเพื่อนได้อย่างสนิทสนม ได้รับความช่วยเหลือแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พึงพอใจเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศความเป็นมิตรและความสามัคคีในแผนระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ตั้งใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายธาร ทองอร่าม (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การใช้ความรู้ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัท ตั้งแต่เริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงขณะนี้และมักจะพูดให้เพื่อนๆ และญาติพี่น้องหรือบุคคลอื่นทั่วไป ฟังเสมอว่าบริษัทนี้ดี นำทำงาน

พนักงานยังรู้สึกภูมิใจ เมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทในทางที่ดีซึ่งพนักงานจะช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่เสมอ มีความภูมิใจและยินดี จะบอกกับใครๆ ว่าทำงานที่บริษัทนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิเศษ มอญไฉ่ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือด้านการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านความทำทนายของงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทำทนายของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนจึงได้ปฏิบัติตามขั้นตอนนั้นด้วยความกระตือรือร้นและอยากที่จะปฏิบัติงานนั้นอยู่เสมอแม้ว่าบางครั้งจะได้รับมอบหมายงานที่ยากจากผู้บังคับบัญชาก็จะสามารถทำงานนั้นให้ลุล่วงได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุจิ อุศิสถิศักดิ์ (2546) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

หรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพึงพอใจเมื่องานนั้นประสบความสำเร็จ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและแนะนำการทำงานเป็นอย่างดีและพนักงานยังได้รับการเอาใจใส่และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอพนักงานสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างสนิทสนม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายธาร ทองอร่าม (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การใช้ความรู้ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้พักอาศัย ต่อการให้บริการของอาคาร ชุมมณฑนาคอนโดมิเนียม 2 พบว่า ผู้พักอาศัย มีความพึงพอใจด้านพนักงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล (2554) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารและด้านลักษณะของงานที่ทำตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล (2554) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมา ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ทำตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงให้ความสำคัญมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มัชฌนา ตูลยนิษกะ (2552) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัทรชัย ฌ บางช้าง (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการผู้บังคับ 411 กองบิน 41

กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและอายุการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ชศ สังกัด และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมฉา ชนะภัย (2552) ศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณ เหลืองไพบุลย์ (2549) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มี การศึกษาสูง ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรสายสอนและ วิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักของ มหาวิทยาลัย ทำให้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย มากกว่า จึงทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกถึงการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า

อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันต่างกั นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดย ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรชัย ณ บางช้าง (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการพลเรือน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและอายุการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรส่วน เเศษ ระดับการศึกษา ๗๗ สังกัด และอัตราเงินเดือน ไม่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความ ผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูศิริรัตน์ ชมภูรัตน์ (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท แอบดีเครสท์(ประเทศ ไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวมและทุก องค์ประกอบของความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจด้านลักษณะผู้นำใน องค์กร ได้แก่อายุงาน และตำแหน่งงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใน ภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีรวรรณ เณรแย้ม (2553) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน ไม่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความ ผูกพันต่องาน

6.ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทอารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำข้อมูล ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ที่มีผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน มาเป็นประเด็นในการสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานทราบถึงแผนการ ดำเนินงานและผลการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงให้ พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานของบริษัท
2. ผู้บังคับบัญชาควรออกกฎระเบียบที่ไม่จำกัดความ เป็นอิสระในการทำงานของพนักงาน มีอิสระใน การวางแผนงานและปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ วางไว้ และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัว ของพนักงานเอง
3. ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้พนักงานได้รับการ สนับสนุนเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษา เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงการ ปรับเลื่อนตำแหน่งให้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานมีความเป็นมิตร

ต่อกัน เอื้ออารี สามัคคีกัน สามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกลดอคัยและมีความสุขและผูกพันที่ได้ทำงานที่นี่

4. ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งเน้นด้านการดูแลเอาใจใส่และการได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงพนักงานสามารถที่จะปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนม

5. ผู้บังคับบัญชาควรการกระจายงานที่ทำทนายให้พนักงานในการทำงานและมอบหมายงานที่ยากให้รับผิดชอบโดยจะต้องเป็นงานที่ปฏิบัติไม่ซ้ำซาก จำเจ หรือทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

6. ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและควรจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล และในการฝึกอบรมจะต้องไม่ซ้ำซากและจำเจ และเนื้อหาจะต้องเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นเรื่องของความรู้สึกส่วนบุคคลอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมจึงควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาที่ห่างกัน 1-2 ปี

2. ควรศึกษาด้านแรงจูงใจ และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอริยา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

7. กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอริยา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด(มหาชน) ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาวิจัยอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งให้ความกรุณาตรวจสอบเนื้อหาของโดยละเอียด เพื่อปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ที่สุดซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 229 ท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบข้อสัมภาษณ์อันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจนครบถ้วนสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

8. เอกสารอ้างอิง

จิรวรรธ เณรแยม (2553) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิจนุโลก

ฉัตรชัย ณ บางช้าง (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการผู้บังคับ 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

สุทธิรัตน์ ชมภูรัตน์ (2552) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอบดีเคเรสท์ (ประเทศไทย) จำกัด

ณัฐวุฒิ วิทิตปริวรรต(2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บุญชัย กลัดทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.)
พิศิษฐ์ มอญไช่ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

พิมณฑา ชนะภัย (2552) ศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มันทนา ตูลยนิษกะ (2552) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รุจี อุตศิลป์ศักดิ์ (2546) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่

วิฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ศิริเกศ สิงห์ศิริ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

สายธาร ทองอร่าม (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง

สุวรรณา เหลืองไพบุลย์ (2549) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์