

วิจารณ์และแนะนำหนังสือ

ภาวณา เขมะรัตน์*

Pawana Kemaratana

ความรักความผูกพันต่อองค์การ

การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยใด เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นสิ่งที่บริหารยากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์เป็น สิ่งที่มีชีวิต มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด การบริหารงานต้องมีความละเอียดลึกซึ้ง ทำอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรัก มีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้สามารถทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ มีงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมาก จากหลากหลายสถาบัน ซึ่งส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความรักความผูกพันต่อองค์การ เพื่อค้นหาว่าจะทำอย่างไรที่จะดึงบุคลากรให้อยู่กับ องค์การได้ยาวนานที่สุด หรือตลอดไปเท่าที่จะทำได้ และการอยู่กับองค์การนั้น ๆ ก็ต้องอยู่ด้วยความรัก มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ให้กับองค์การ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่องค์การ มุ่งหวังไว้

องค์การสามารถสรรหา คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาร่วมงานกับองค์การได้ ซึ่งเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องที่ยากจนเกินไป แต่การที่องค์การจะ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การได้นานนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

* บรรณาธิการงานบริการ สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขัน องค์กรแต่ละองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะมาร่วมงาน การเสนอผลตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่า ชัดเจนกว่า องค์กรอื่น เพื่อดึงดูดบุคลากรให้มาร่วมงานด้วย แต่ต้องไม่ลืมว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความคิด ความรู้สึก มีทัศนคติ ความเชื่อ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เหนือหรือยากมากที่จะควบคุมได้ องค์กรจึงต้องหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เหล่านี้ไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว พยายามสร้างความสัมพันธ์ หาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันกับองค์กรให้ได้

มีงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวนมาก ในที่นี้จะขอนำเสนอ เฉพาะบทคัดย่องานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านบริหารศาสตร์ซึ่งทำในปี 2546-2547 จำนวน 10 เรื่อง ดังนี้

กฤษฎรรษ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง. 2547. **ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทหิมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย).** ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารการมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14275.

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานของบริษัทหิมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทหิมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด เฉพาะสำนักงานใหญ่ จำนวน 502 คน และมีการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 222 ชุด สามารถเก็บคืนได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5 โดยใช้สถิติในการคำนวณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ฐานนิยม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนในรายคู่ LSD (Fisher's Least-Significant Difference)

และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.3) และเพศหญิง (ร้อยละ 47.7) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี (ร้อยละ 35.6) มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 53.4) น้อยกว่าโสดและสมรส-ไม่มีบุตร (ร้อยละ 65.8) ผู้สมรสแล้วมีบุตรอายุ 0-6 ปีอยู่ในระดับก่อนวัยเรียนประถมศึกษา (ร้อยละ 12.2) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.3) มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัท ส่วนใหญ่เกิน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 41.4) และระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 0-1 ปี (ร้อยละ 30.2) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือระดับพนักงาน (ร้อยละ 51.1) โดยมีสภาพการจ้างเป็นพนักงานประจำ (ร้อยละ 90.5) พักอยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดปริมณฑลอื่น ๆ (ร้อยละ 76.6)

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในระดับปานกลาง เมื่อศึกษารายด้านแล้วไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ปัจจัยที่มีความผูกพันระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าและเติบโตในการทำงาน ความท้าทายและอิสระในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงาน และทัศนคติต่อองค์กร ส่วนที่มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในระดับต่ำ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร นโยบายขององค์กร และโครงสร้างขององค์กร

3. ความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สรุปรายด้านพบว่า ความผูกพันในระดับสูงมีเพียงด้านความภูมิใจในงานเท่านั้น ส่วนความผูกพันอีกสองด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท และด้านกรณีกถึงบริษัทในทางที่ดี

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ จำนวนบุตร ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาทำงานที่บริษัท ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งงาน

และสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุบุตร และที่พักปัจจุบัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานที่บริษัท ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุบุตร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และที่พักปัจจุบัน

6. ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจและความผูกพัน ได้แก่ ระยะเวลาทำงานที่บริษัทโดยเฉพาะ 0-4 เดือน จะมีความผูกพันมากกว่าช่วงอื่น ๆ ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สภาพการทำงาน โดยพนักงานทดลองงานจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานประจำ

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาอันเกิดจากความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ การลาป่วย การลาในรูปแบบต่าง ๆ หรือการขาดงาน รวมทั้งการทุ่มเทให้กับการทำงานในกลุ่มที่มีความผูกพัน และควรมีการศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัทในเครือเพื่อเปรียบเทียบ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานบริษัทให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสุดท้ายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากใช้แบบสอบถามควรมีวิธีการอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้รายละเอียดโดยเฉพาะความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

พิรุณทิพย์ สุขหนองบัว. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14195.

เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบ 1) ระดับปัจจัยองค์การในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2) ระดับความผูกพันใน

องค์การ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการระดับ (ซี) 3-8 ที่ปฏิบัติงานที่กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์โดยค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยองค์การในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ระดับความผูกพันในองค์การของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์องค์การอยู่ในระดับสูง ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์การด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติในองค์การที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ปัจจัยองค์การด้านลักษณะงาน และปัจจัยองค์การด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ปัจจัยองค์การทั้ง 2 ด้าน คือ ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยูวาท จันทรเทศ. 2547. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท
เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14406.

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความ
ผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัย
สำคัญที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด จำนวน
200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้
สถิติ F-test t-test ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพเป็นโสด และมีระยะ
เวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพ
รวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
3) ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล
ได้แก่ ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ท้าทาย ความเข้าใจ
ในกระบวนการของงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคาดหวัง
ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความ
รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยสำคัญที่ไม่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
และแผนงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรมีนโยบายในการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของพนักงาน
เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่นในองค์การ และควรมีมาตรการ
ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้
พนักงานเกิดความรักหรือรัก มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้
เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. องค์การควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. องค์การควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการกักขังในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำเพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงาน ตลอดจนอุปกรณ์สำนักงานควรมีให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้ทันสมัย

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ . 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ HF 5549.5 .J63 ว117 2547.

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และเพื่อศึกษาหาตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังต้องการศึกษาว่าการตอบสนองจากองค์การมีผลในการทำนายความพอใจในงานหรือไม่อย่างไร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยวิศวกร โปรแกรมเมอร์ และสถาปนิก จำนวน 632 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) ซึ่งขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ 30 หรือ 190 คน จาก 632 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของตัวอย่างเป็น 300 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้แบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ซึ่งประกอบด้วย ร้อยละและค่าเฉลี่ย นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากร (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD (Fisher's Least Significant Difference) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ความพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ควรระบุนานในความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน งานใดที่เกิดขึ้นเฉพาะกิจไม่ใช่งานประจำก็ควรระบุผู้รับผิดชอบให้แน่ชัดว่าเป็นงานของหน่วยใดแผนกใด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการโยนงานและการปิดความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะได้ปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหา และให้พนักงานได้คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมถึงให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานให้พนักงานได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการตื่นตัวในการทำงาน

3. ควรปรับปรุงระเบียบการทำงานใหม่ให้มีความกระชับรัดกุมมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ต้องรอการอนุมัติหรือรอคำสั่งจากเบื้องบนให้น้อยลง กระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งกว่าเดิม

4. บริษัทน่าจะปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของพนักงานในสายอาชีพเดียวกันของบริษัทเอกชนอื่น ๆ หรืออาจจะเพิ่มค่าวิชาชีพให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

5. ควรจัดสวัสดิการใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
6. ควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส เน้นผลงานเป็นหลัก

วிரตี โกมุทวงศ์. 2547. ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาในกลุ่มบริษัท SCHUNK THAILAND. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14255.

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท SCHUNK THAILAND และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท SCHUNK THAILAND ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทซึ่งอยู่ไนเต็ด คาร์บอน จำกัด จำนวน 92 คน และพนักงานบริษัทพีจีตรูตสาหกรรม จำกัด จำนวน 264 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท SCHUNK THAILAND มีขวัญกำลังใจในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันตามความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่อถือและพึ่งพิงได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และมีความรู้สึกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่อถือและพึ่งพิงได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบ และขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. 2546. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 13939.

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยประเด็นการศึกษาเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ดังกล่าวประกอบด้วย 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก (เฉพาะส่วนกลาง) จำนวน 120 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ t-test F-test การวิเคราะห์หาความแตกต่างและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายกว่า 3 เท่า อายุระหว่าง 30-59 ปี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย 17,904 บาท ประมาณครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอก และมีระยะเวลาการทำงานในสถาบันพระบรมราชชนก โดยเฉลี่ย 18 ปี
2. ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าด้านการยอมรับ เป้าหมายการบริหารงานในองค์การ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
3. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสบการณ์ของการทำงานในหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์การ และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกควรให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการกำหนดนโยบายและบทบาทของสถาบันพระบรมราชชนกให้ชัดเจนมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจต่อสถานะและความมั่นคงขององค์กร และการบริหารงานขององค์กรควรที่จะเป็นไปอย่างยุติธรรม และโปร่งใส โดยสร้างเกณฑ์การวัดผลดำเนินการที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักเกณฑ์ด้วย
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
4. ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกที่มีต่อองค์กร

สกว. สำราญคง. 2547. การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษากาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14189.

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบวัดความผูกพันของพนักงานให้กับบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ โดยการออกแบบและพัฒนาแบบวัดนั้นได้มาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งข้อคำถามได้ผ่านการตรวจพิจารณาจากทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำมาทดลองนำร่อง (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ได้ผู้ตอบกลับจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 88 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อตรวจสอบถึงข้อควรปรับปรุงต่าง ๆ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความผูกพัน

ของพนักงาน และความคิดเห็นของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Pack for the Social Science) Version 11.0 โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม คือ การวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) แบบคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach

สำหรับผลของการศึกษาสามารถพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก เป็นการปรับปรุงข้อคำถามโดยการวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งในส่วนที่ 1 ต้องปรับปรุงที่ตัวเลือกให้ตอบของข้อคำถามเรื่องระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน ประเด็นที่ 2 เป็นการปรับปรุงข้อคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยการพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซึ่งผลจากคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามอยู่ในระดับสูง (0.8927) และค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ในช่วงระดับปานกลาง (0.7090) ถึงระดับสูง (0.9437) จึงไม่ต้องทำการเปลี่ยนแปลงข้อคำถาม

สมชิ้น นาคพลัง และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. 2546. **ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด**. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษากิจการพัฒนาศึกษาการพัฒนาระดับปริญญาตรี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14285.

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด และแนวทางที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 127 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรม SPSS for Windows Version 12.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรเฉลี่ย 5.1 ปี ระยะเวลาประสบการณ์รวมเฉลี่ย 11.5 ปี ส่วนใหญ่ทำงานประจำที่สำนักงานใหญ่

2. ระดับความมุ่งมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อแยกพิจารณารายตัวแปรจะพบว่า การทุ่มเทความพยายามให้องค์กรด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูง สำหรับความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระยะเวลาประสบการณ์รวม วิธีการเข้ามาเป็นพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงานประจำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ฝ่ายงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

แนวทางที่องค์กรจะสามารถเสริมสร้างความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และสูงยิ่งขึ้นไปอีก ดังนี้

1. องค์กรควรทบทวนการบริหารจัดการการฝึกอบรมใหม่ สร้างโปรแกรมฝึกอบรมทั้งทางด้านความรู้ในงาน และทักษะการจัดการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาสายอาชีพให้แก่พนักงาน

2. กำหนดและแบ่งแยกขอบข่ายงานแต่ละงานให้ชัดเจน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

3. ทบทวนค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ และควรปรับให้อยู่ในระดับแนวหน้าของกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

4. สร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเข้าถึงพนักงานทุกระดับ รวมทั้งจัดกิจกรรมที่พนักงานทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมได้อย่างทั่วถึง เช่น กีฬา งานเลี้ยง วันครอบครัวเอชพี ท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อสร้างความศรัทธา หุ่นเทพหลังกายพลังใจ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กรตลอดไป

อรุณา นรินทรางกูร ณ อยุรยา. 2546. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิต: กรณีศึกษาบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ). ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 14190.

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) ในเขตกรุงเทพมหานคร เฉพาะกลุ่ม 2 และ 16 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิต โดยทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ซึ่งได้นำแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) มาใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน และได้้นำคำถาม 12 ข้อ (Q¹²) เกี่ยวกับ Employee Engagement ของ The Gallup Organization มาเป็นแนวทางในการวัดความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิต

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร (กลุ่ม 2 และ 16) จำนวน 1,120 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างมาจำนวน 294 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมทั้งสิ้น 300 ชุด ผลปรากฏว่าได้รับกลับคืนมา 272 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.52 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการศึกษา พบว่า

1. ตัวแทนประกันชีวิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรสโสด ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-3 ปี และดำรงตำแหน่งงานเป็นตัวแทน

2. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านทัศนคติต่องาน ชายประกันชีวิต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อายุที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่องานชายประกันชีวิตและโอกาสความก้าวหน้าในงาน สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่องานชายประกันชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน

5. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า

1) เพศที่แตกต่างกันเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน

2) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งด้านทัศนคติต่อการประกันชีวิต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น

6. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .743

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต โดยการสร้างสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งการจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ส่งเสริมให้พนักงานรักในงานที่ทำ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับตัวแทน และระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ตัวแทนประกันชีวิตมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเกิดความร่วมมือในการทำงานต่อไป อีกทั้งผู้บริหารยังต้องสนใจ ใส่ใจ และยอมรับนับถือลูกน้องทุกคน ตลอดจนต้องพยายามประสานความต้องการของตัวแทนประกันชีวิตกับขององค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของพนักงานและองค์กรอย่างเหมาะสม

อารยา วลัยไชย. 2546. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. NIDA เลขหมู่ 8264.

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จำนวน 150 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุประมาณ 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป รายได้ประมาณ 10,001-20,000 บาท และมีภาระหนี้สินประเภท 9 เท่าเงินเดือน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ

1. การสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้
2. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารนโยบาย หรือการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีอิสระในการทำงาน
3. การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การปรับเงินเดือนพนักงานที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเพิ่มบทบาทให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รับผิดชอบในงานที่มีขอบเขตที่กว้างขึ้นและมีความสำคัญสามารถจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นในงาน เช่น ให้ความเชื่อมั่นกับพนักงานว่า ธนาคารจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านไปด้วยดี
4. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติมีผลมากยิ่งขึ้น
5. ควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน