

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด
ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR EMPLOYEES OF VOICE TV CO., LTD.

ประกายดาว ศิริพรรณภักดิ์^[1] รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์^[2]

Prakaidao Siriphannapirat, Wanlop Rathachatranon

^[1] ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts: Political Sciences, Kasetsart University, Thailand

Email : som_sw@hotmail.com

^[2] ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Associate Professor, Department of Political Sciences and Public Administration, Kasetsart University, Thailand, Ph.D.

E-mail: fsocwll@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำได้ ด้วยสูตรวงกลม การวิเคราะห์ใช้สถิติบรรยาย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 2) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 3) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of organizational commitment of the employees of Voice TV Co., Ltd., 2) compare the level of officials' organizational commitment according to their personal factors, and 3) study the relationship between job characteristics and organizational commitment. The research instrument was a questionnaire survey. The samples of 164 employees of the company were selected by Wanlop's way of simple random sampling. Statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, t – test, One- way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at the .05 level of significance. The research findings indicated that 1) the employees' job characteristics were at the average level, 2) Voice TV Co., Ltd. possessed a high level of the overall organizational commitment; 3) the employees' age was the only personal factor affecting organizational commitment; 4) job characteristics were highly correlated to the organizational commitment of employees of Voice TV Co., Ltd. in the same direction.

Keywords: organizational commitment employee Voice TV Co., Ltd.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่องค์กรจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 275 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2556) จากนั้นทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้หลักการ

คำนวณของ Wanlop (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์) ได้จำนวน 164 คน

2. การสุ่มตัวอย่าง เมื่อสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้แล้วจำนวน 164 คน จึงได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก (Lottery Sampling) แบบไม่มีการทดแทน (Random Sampling without Replacement) จะได้ผลจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมเท่ากับ 164 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน และ 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองหา 1) ความแม่นยำ (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับการวิจัยครั้งต่อไปหรือไม่ จากนั้นนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขดำเนินการขั้นต่อไป และ 2) ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับพนักงานบริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) ให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินตามลำดับขั้นตอน คือ 1) ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล 2) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด จำนวน 164 คน 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ 4) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่อง

คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) การทดสอบที (t-test) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรอิสระที่จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม 4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรที่จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.72 ตามลำดับ และด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความท้าทายในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.59 , 3.59 , 3.53 และ 3.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานรวมทุกด้าน

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.72	0.51	มาก
2. ด้านความท้าทายในงาน	3.53	0.50	ปานกลาง
3. ด้านความหลากหลายของงาน	3.59	0.48	ปานกลาง
4. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.59	0.61	ปานกลาง
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.41	0.55	ปานกลาง
6. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.86	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.39	ปานกลาง

2. การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ความผูกพันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.54 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.54	0.52	ปานกลาง
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.60	0.59	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.88	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.47	มาก

3. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ โดยใช้สถิติทดสอบที่ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรการแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์กรการ
1. เพศ	0.40	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
2. อายุ	0.01*	มีผลต่อความผูกพัน
3. ระดับการศึกษา	0.22	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
4. สถานภาพสมรส	0.10	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
5. อัตราเงินเดือน	0.24	ไม่มีผลต่อความผูกพัน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.52	ไม่มีผลต่อความผูกพัน

4. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Tests) ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรการน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี, 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุ วิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Tests) ด้วยวิธีการของ LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		1	2	3	4
21 - 30 ปี	73.32	-		*	*
31 - 40 ปี	74.71		-		*
41 - 50 ปี	79.60			-	*
51 ปีขึ้นไป	57.50				-

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรการ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรการ

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์กรการ
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
2. ความท้าทายในงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
3. ความหลากหลายของงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
5. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน
6. สัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	0.00*	มีผลต่อความผูกพัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เป็นหน่วยงานเอกชน ดำเนินกิจการสถานีโทรทัศน์แนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้นการรายงานข่าวสารและความเคลื่อนไหวล่าสุดจากทุกมุมโลกนำเสนอประเด็นที่อยู่ในความสนใจในมุมมองที่แตกต่าง รวมถึงนำเสนอเนื้อหาที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรุ่นใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับชีวิตและสังคม และในปี 2556 ที่ผ่านมา บริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด มีอัตราเข้าและลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง โดยมีพนักงานทั้งหมด 275 คน ลาออก 27 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2556) ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้บริษัทสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อีกทั้งเสียเวลาในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลใหม่เข้าทำงาน ดังนั้น ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอิสระในการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถที่จะกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานเองได้ พนักงานมีอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น (2) ด้านความท้าทายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความท้าทาย มีสิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ควบคู่กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและเกิดประสิทธิภาพ (3) ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ องค์กรมีการสนับสนุนในการใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีรูปแบบการทำงานที่ไม่จำเจ (4) ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากงานที่พนักงานปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ได้รับการชี้แจง แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ รวมไปถึงการแสดงให้เห็นว่า พนักงานได้ทำงานด้วยความทุ่มเท มีความพยายาม ผู้บังคับบัญชามีการแสดงออกซึ่ง

เป็นการตระหนักในคุณค่า มีการชมเชย ให้รางวัลตอบแทนความตั้งใจอย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานได้รับผลจากการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อองค์กรมากขึ้น (5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้กับผู้มีความสามารถอย่างยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลงานของพนักงาน ควบคู่ไปกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมกันนั้นพนักงานยังมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อใช้พัฒนาทักษะความสามารถที่มีอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และ (6) ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรจะเน้นให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นการติดต่อประสานงานให้ทุกคนตระหนักว่าองค์กรเป็นของทุกคน ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อมุ่งมั่นให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงาน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อองค์กร

1. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานันทนา (2538) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต 38 แห่ง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของประพันธ์ (2543) ที่ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กรศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพินท์ (2542) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ที่พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อ

องค์การต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของของพิชญากุล (2545) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กับไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนงเยาว์ (2542) ที่ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทให้โอกาสกับเด็กรุ่นใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเข้ามาทำงาน ทำให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การระหว่างเด็กรุ่นใหม่ที่ยังค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ รวมถึงค้นหาแนวทางและลักษณะงานที่ตนเองชอบ ทำให้มีโอกาสรายงานสูงเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุมากที่ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้โอกาสในการย้ายงานมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนุชติมา (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรเกษตรกรรมสังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982 : 28) ที่ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เมื่อเพิ่มขอบเขตของงานหรืองานที่ท้าทายให้กับคนในองค์กรบุคคลเหล่านี้จะรู้สึกถึงประสบการณ์ที่ท้าทายในงาน และจะยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Baron (1986 : 162-163) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัย เช่น การได้รับ

ความผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ และแนวความคิดของ Allen and Meyer (1993 : 1-18) ที่เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านจิตใจ (Affective Commitment) เนื่องจากมีความปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความยากของเป้าหมาย การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความเท่าเทียมกัน ความสำคัญของบุคลากร ข้อมูลป้อนกลับ และการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ องค์การควรจัดกิจกรรมอบรมให้กับพนักงานรุ่นใหม่ได้เข้าใจองค์การมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีในบุคลากรรุ่นใหม่ ขยายฐานเงินเดือนและจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานสำหรับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับพนักงานทั้งหมด บริษัทฯจึงควรเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมกับช่วงอายุของพนักงาน เช่น อาจเพิ่มในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาล เป็นต้น หรืออาจให้ความมั่นใจต่อพนักงานว่าจะไม่ถูกไล่ออก トラบไคที่ไม่ใช่ความต้องการของพนักงานเอง 2) ด้านความท้าทายในงาน ผู้บังคับบัญชาควรประเมินความสามารถของพนักงานก่อนมอบหมายงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนจะมีทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป หากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลแล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้พนักงานแต่ละคนจะมีความสามารถที่ต่างกันไป หากมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานแล้ว จะช่วยให้งานเกิดความยุ่งยากสลับซับซ้อนน้อยลง ทำให้

งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ด้านความหลากหลายของงาน ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆ ของพนักงานแต่ละคน เพื่อสามารถกระจายการทำงาน และให้พนักงานแต่ละคนได้ลองงานในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำประจำ เพื่อสร้างความหลากหลายในงาน และให้พนักงานไม่เบื่อกับงานเดิมๆ อีกทั้งยังเป็นการดึงทักษะความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอีกด้วย 4) ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทั้งด้านที่ดีและไม่ดี เพื่อให้พนักงานได้ทราบและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน มีการนำผลการประเมินที่ดีและไม่ดีที่ได้รับหลังจากการประเมินมาใช้แก้ไขข้อผิดพลาดขององค์กร และพัฒนาส่วนที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองแนวทางการทำงานขององค์กรกับพนักงานให้สอดคล้องกัน และหากพนักงานปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความชื่นชมหรือกล่าวชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานผู้นั้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามและชี้แจงในเรื่องของการปฏิบัติงาน เพราะถ้าพนักงานมีความคิดว่าผลการประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในงานที่เขาพยายามทุ่มเท จะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร 5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาพรวมของสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงเพิ่มโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ให้กับพนักงานตามความเหมาะสมและความสามารถ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำงานเพื่อองค์กรต่อไป 6) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร องค์กรควรรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะจากพนักงานให้มากขึ้น เพื่อนำมาปรับนโยบายการทำงานให้เหมาะสม และอาจมีการชี้แจงนโยบายของหน่วยงานให้พนักงานทราบ ให้มีความเข้าใจตรงกัน มีความคิดเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน นอกจากนี้องค์กรอาจจัดระบบการสื่อสารแบบสองทาง

เพื่อสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงนโยบายบริษัทเป้าหมายและค่านิยมที่ดีขององค์กรอย่างทั่วถึงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้พนักงานมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับขององค์กร และไม่วิจารณ์องค์กรในทางที่ไม่ดีให้คนภายนอกได้ทราบ เนื่องจากจะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กรและตัวพนักงานเอง องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นของตนเองและเกิดความรักที่จะปกป้ององค์กร และ 7) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนนโยบายการให้ผลตอบแทนกับพนักงานอย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการผันผวนตลอดเวลา มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ให้ได้เรียนรู้งานภายในหน่วยงานมากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้องค์กรยังควรสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เห็นว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกตระหนักในคุณค่าของตนเองและยินดีที่จะร่วมทำงานให้กับองค์กร และส่งผลในการที่พนักงานจะผูกพันและอยากจะทำอยู่เป็นสมาชิกให้กับองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในงาน บรรยากาศองค์กร หรือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น 2) ควรใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ 3) ควรศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการอุทิศตนให้แก่การปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐจิตรานนท์ ประธานกรรมการที่

ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัย ซึ่งงานวิจัยนี้สะท้อนการดูแลเอาใจใส่จากท่านเป็นอย่างสูง รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี กรรมการร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ข้อคิด ความช่วยเหลือตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคุณคณาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) และพนักงานบริษัท วอยซ์ทีวี จำกัด จำนวนที่ให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องของข้อมูล ตลอดจนความสะดวก ในการแจก และตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ รัฐศาสตร์รุ่น 27 สำหรับคำแนะนำ ความปรารถนาดี และความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ผู้วิจัยขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณดีทั้งหมดแต่คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขออภัยและจะได้นำไปแก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organizations*. (2nd

ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.

McShane, S.L. and M.A.V. Glinow. (2005).

Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution. (3rd ed.). New York : McGraw-Hill / Irwin.

Mowday, R.,R.M. Steer and P.Lyman. (1982).

Employees Organizational Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press.

Steer, R.M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. New York : Harper Collin Publishers Inc.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุชติมา รอบคอบ. (2542). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเกษตรกรรม*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประพันธ์ พุทธานู, พ.อ. (2543). *ความผูกพันและ*

ประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขต

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ศึกษาระดับความผูกพันต่อ*

องค์การ และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน กับความ

ผูกพันต่อองค์การของ พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัลลภ รัฐจิตราพันธ์. (2555). *วิธีและเทคนิคในการวิจัยทาง*

รัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ทองกมล จำกัด.

เสนาะ ดิยาวี. (2533). "การสร้างบรรยากาศเอเพิ่ม

อิทธิพล". *การบริหารโดยใช้อิทธิพล*. โครงการตำราเพื่อธุรกิจขนาดย่อม FAMD กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรพินธ์ สุขสถาพร. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การ:*

ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.