

การบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวสุคนธ์ทิพย์ ชาติมนตรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานที่ใช้คือ t-test, One-way ANOVA และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และรายได้ส่วนตัวต่อเดือนระหว่าง 21,000-30,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ส่วนตัวต่อเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านเพศและอายุ จะสอดคล้องกับงานวิจัยของเอนก พุดเล็ก (2557) ศึกษาเรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ด้านระดับการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพันธ์ พุทธหุน (2561) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะ กรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร” ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน สอดคล้องกับ ณัฐธยาน์ จินดา (2555) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง” ปัจจัยด้านสถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ ภัทริกา ศิริเพชร (2541) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า การบริหารการจัดการในองค์กรทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานของ อิงอร ต้นพันธ์ (2558) เรื่อง “ความผูกพันของหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน”

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, ความผูกพันต่อองค์กร

**CORPERATE MANAGEMENT IMPACTING EMPLOYEE ENGAGEMENT
ON PRIVATE ORGANIZATION IN BANGKOK**

Miss Sukhonthip Chatmontree

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to study a management system in an organization that affects engagement the employees in Bangkok. This research was quantitative. The sample group was 400 employees working at the private organizations in Bangkok. A research instrument for collecting data was a questionnaire. The data was analyzed by SPSS. The descriptive statistics consisted of Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. For inferential statistics, there were t-test, One-way ANOVA, and Pearson Correlation Coefficient. Most of the respondents are female, aged between 20-30 years, bachelor degree study, single status, working duration not over 5 years and personal income per month between 21,000-30,000 baht.

Personal factors, sex, age, education level Duration of work in an organization And personal income per month that is different. There is a statistically significant commitment to the organization. Gender and age factors which corresponds to Anake Putlek (2014) title "Degree of Organizational Commitment of Employees of Aeronautical Radio of Thailand Ltd", Educational factors which corresponds to Sittipan Buddhahun (2018) title "Organizational Commitment of Local Government Officials: A case study of Bangkok Metropolitan Districts", Factors regarding the duration of work And personal income per month which corresponds to Nutthaya Jinda (2012) title "Organizational Commitment of the Employees at Local Administrative Organization, Mae Tha District, Lampang Province", The different status factors have different organizational commitment. which corresponds to Phattharika Siripetch (1998) title "Corporate commitment: a case study of the company Thanakorn Vegetable Oil Products Company Limited, Samut Prakan Province"

Management The organization consists of Planning, Coordination, Commanding, Control And organization There is a statistically significant positive relationship between Corporate Employee engagement in the Bangkok metropolitan area. Because organizational management is the management of the environment and resources involved in the operation. If good management facilitates the work of the personnel, it will result in the employees to work more efficiently. Which

corresponds to Ing-orn Tanphan (2015) title “Employee Engagement of Supervisor to the Organizations in Bangchan Industrial Estate”

Keywords : Management, Organization engagement

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจึงต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ทันกับเหตุการณ์ สิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงคือระบบการบริหารจัดการในองค์กร โดยการร่วมกันทำงานจะต้องมีโครงสร้างเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) และการเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตต่อไปผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กรได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่ รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้ ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. การบริหารการจัดการในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการบริหารจัดการในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ขอบเขตด้านประชากร บุคคลที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม 2562

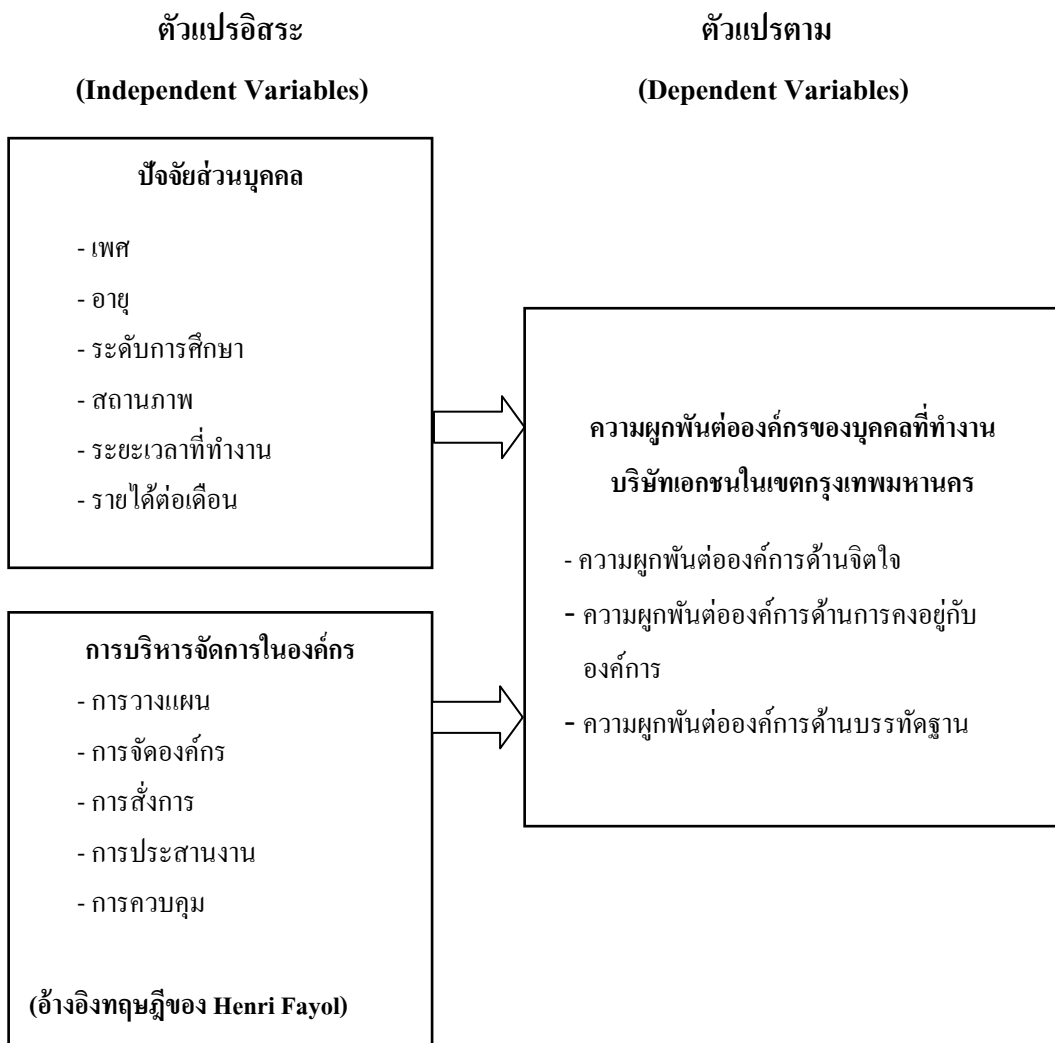
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำไปใช้ในองค์กร เพื่อทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ได้แนวทางในการบริหารจัดการองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน
2. ระบบการบริหารจัดการ หมายถึง การวางแผน, การจัดองค์กร, การสั่งการ, การประสานงาน และการควบคุม
3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คอ ผู้ที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การคำนวณโดยใช้สูตร W.G.cochran (1953) (อ้างใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, น.26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คอ 385 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่มได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เพื่อความสะดวกผู้ศึกษาขอเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น เพื่อศึกษาในประเด็นดังกล่าว แบ่งออกเป็น 4 ตอน ร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาที่ได้ศึกษาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ วารสาร วรรณกรรม งานวิจัย และข้อมูลในระบบออนไลน์ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลช่วยให้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษา และประกอบการเขียนรายงาน จากนั้นก็ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้

ทำการเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มประชากรแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลและลงรหัส วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการแปลความหมายเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้ค่าสถิติ t-test, One-way ANOVA และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 81.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.5 และส่วนใหญ่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.7

ปัจจัยระบบการบริหารจัดการในองค์กร พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.81 การแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานในองค์กรเอกชนมีความคิดเห็นต่อการบริหาร

จัดการในองค์กรทุกด้านในระดับมาก โดยด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการสั่งการ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการควบคุม ($\bar{X} = 3.78$) และด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันระดับมากทุกด้าน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.86$) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาทั้งหมด 6 ตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานจำนวน 5 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า การบริหารการจัดการในองค์กรทั้งหมด 5 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ผลการวิจัยที่พบนี้ สอดคล้องกับ สุพิศรา ใจนุช (2558: บทคัดย่อ) ที่ศึกษา “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะเยาหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า พนักงานมีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ เอนก พุดเล็ก (2557). ศึกษาเรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. พบว่า เพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.และสอดคล้องกับฉัฐธยาน์ จินดา (2555) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากอายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดี (Steers and Porter, 1991 อ้างถึงใน ชีราภัทร ชัดิยะหล้า, 2555, หน้า 24-26) โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับ ภัทริกา ศิริเพชร ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด และเอนก พุฒเหล็ก (2557) ศึกษาเรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” พบว่า อายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันเนื่องจาก บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย (Steers and Porter, 1991 อ้างถึงใน ชีราภัทร ขัตติยะหล้า, 2555, หน้า 24-26) โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับ สิทธิพันธ์ พุทธหุน (2561: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะ กรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับ ญัฐชยาน์ จินดา (2555) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ ภัทริกา ศิริเพชร ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สถานภาพสมรสไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร อรุสตา เกษรสังข์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

เกวลิน ฟาง (2550:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกายสติปัญญา สัมผัสประสบการณ์ในการทำงาน (Steers and Porter, 1991 อ้างถึงใน ชีราภัทร ขัตติยะหล้า, 2555, หน้า 24-26) โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับ ภัทริกา ศิริเพชร ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด สอดคล้องกับเกวลิน ฟาง (2550:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และญัฐชยาน์ จินดา.(2555) ศึกษาเรื่อง “ความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านรายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการได้รับการตอบแทนเป็นความหวังที่สำคัญของพนักงาน ที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดี โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับฉัตรชัยจินดา (2555) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับอิงอร ตันพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบริหารจัดการในองค์กรประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการสั่งการ ด้านการควบคุม และด้านการจัดองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการบริหารจัดการองค์การเป็นการจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ถ้าหากการบริหารจัดการที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อิงอร ตันพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อรุสา เกษรสังข์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่” พบว่า ลักษณะของการบริหารงานอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการให้เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์อย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ภัทริกา ศิริเพชร ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ความอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทาย งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับ อธิษฐ์ ประกอบสุข (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด พบว่า สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การบริหารองค์การในรูปแบบที่ให้ความมีอิสระในการทำงานกับพนักงาน มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจในงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และการให้ความเชื่อมั่นกับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกวลิน ฟาง. (2550). ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรลดา วิตรานนท์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปัญญา สยามซูเปอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติมา หลีกทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรภัทร ขัติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ธร สุนทรายุทธ. (2554). ปรัชญาการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์กรและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐธยาน์ จินดา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บัณฑิต นอขุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำสนธิ จังหวัดนครราชสีมา.
โครงการวิจัยวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน
อินดัสทรี ประเทศไทย (จำกัด). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีชา นะเป่า. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ
บริหารธุรกิจสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) ปีที่ 2. (ฉบับที่ 2).
กรกฎาคม – ธันวาคม 2556: 64-71.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลฟ์ แอนด์
เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541. บทคัดย่อ) ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์
น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรธุรกิจบัณฑิต, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนส โตร์.
- วารภรณ์ หนูดา. (2548). การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท
เวสเทิร์นดิจिटอล (บางปะอิน) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น
บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (มปป.). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ. สืบค้น
เมื่อวันที่ ตุลาคม 5, 2562. จาก <http://www.wiruch.com>.

- สามารถ ศุภรัตน์อักษรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิตา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช, วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2561) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุพัตรา ไฉนนุช. (2557). การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สุนทร พิกุลหอม. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ = Modern personnel management. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อริทธิ์ ประกอบสุข. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรอุสา เกษรสังข์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย เซนต์จอห์น.
- อิงอร ตันพันธ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เอนก พุฒเล็ก. (2557). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.