



ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

Staff's Satisfaction and Employee Engagement:

Case of Dhanarak Asset Development Company Limited (DAD)

ศุภชัย เหมือนโพธิ์*

Suppachai Murnpho

นนทวัฒน์ สุขผล**†

Nonthavat Sukphon

ทาริกา สระทองคำ***†

Tarika Srathongkham

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง โดยศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.94 และ 3.99 ตามลำดับ) และบุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 4.03 ตามลำดับ)

2) ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจกับองค์กรเป็นอย่างมาก มองถึงการพัฒนาคูณรุ่นใหม่ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารในระดับต่อไป พนักงานและลูกจ้างมีความภูมิใจในสถานะอาชีพกับการเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กร เกิดความรู้สึกรักมั่นในงาน รักได้ รับความยุติธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบภายในแผนก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเป็นช่วงอายุใน Gen X ก่อนข้างมากเป็นวัยที่กำลังสร้างตัว และต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้า และสร้างคุณชีวิตที่ดีในอนาคต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

คำสำคัญ: ความพึงพอใจต่อองค์กร / ความผูกพันต่อองค์กร

* อาจารย์ ดร. ภาควิชาการตลาดและโลจิสติกส์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ดร. ที่ปรึกษากิจการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด กระทรวงการคลัง

*** อาจารย์ ภาควิชาการตลาดและโลจิสติกส์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



Abstract

The objectives of this research for 1) to study the level of the employee engagement of Dhanarak Asset Development Co., Ltd. (DAD). 2) Study the factors contributing to satisfaction and employee engagement of Dhanarak Asset Development Co., Ltd. (DAD), namely job characteristics, incentives, and contributing factors. The quantitative research was conducted by using questionnaires. And the qualitative research use focus group discussion.

The research findings reveal as follows;

1) Behavior factor, incentives, and contributing factors have a significant level of importance (an average of 3.77, 3.94 and 3.99 respectively) and the personnel satisfaction and employee engagement is a large scale (an average of 4.25 and 4.03 respectively).

2) Senior executives and Middle-level positions are very satisfied with DAD. They recognize the importance of development new generation of people to become the next level of management. Employees were proud of their profession with an employee engagement. Be stable, justice and advancement is the things that operational staff take an interest because it is a life span in the Gen X, quite much, as the age is being created and needs stability and advancement for a good quality of life in the future. To result in satisfaction and employee engagement of Dhanarak Asset Development Co., Ltd. (DAD).

Keywords : Satisfaction / Employee Engagement

บทนำ

จากวิสัยทัศน์ของ บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) ที่ต้องการเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพย์สินของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติงานของ ธพส. ในปี 2560 อยู่ในระดับ 4.5 (ดีเยี่ยม) การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ตามหลักการการนำเข้าซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย ด้านเครื่องจักร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ด้านกระบวนการ และด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หากองค์กรใดขาดความเอาใจใส่ และไม่เห็นความสำคัญของบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดความพึงพอใจ ขาดความทุ่มเท ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขี้ขลาดและลาออกจากงาน ในท้ายที่สุด ก่อให้เกิดปัญหาความสั่นคลอนในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงบประมาณ และเวลาที่สูญเสียไปกับการรับและอบรมพนักงานใหม่ การขาดช่วงของการทำงานระหว่างที่มีการออกจากการของคนเก่า ล้วนแล้วแต่เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม (ปรีกมณ จินตนา นนท์ และสุพาดา สิริกุดตา, 2557) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ อย่าง แต่มีสิ่งหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะ



ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พงษ์เทพ เกษะด่วน, 2555) การกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สำหรับสิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงานของบุคลากรมีทั้งในรูปแบบที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ เช่น การยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย เงินเดือน ความก้าวหน้าสวัสดิการ (ปัทมาพร สุขใจ, 2558) นับเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ธุรกิจสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กรต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้ปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
2. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยงานใจ และปัจจัยค่าจ้าง

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความตั้งใจ และวิธีการ ทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (Edward L. Gubman, 1998) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร องค์ประกอบของความผูกพันแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคน เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร (Meyer, J.P. & Allen, N.J., 1990)



2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Strauss, G. & Sayles, L. R., 1980) องค์กรประกอบต่างๆ ของปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานที่สูงสุด 3) สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) คือ ความพึงพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน และการดำเนินการของสถาบัน 4) รายได้ (Wages) 5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) 7) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 8) ผลประโยชน์เกี่ยวกูล (Benefits) ได้แก่ เงินค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน สวัสดิการที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล (Gilmer, V. B., 1967)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

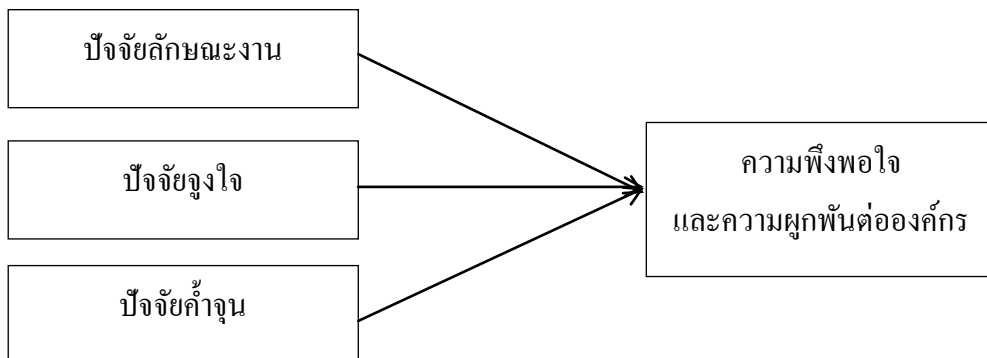
แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ปัจจัยจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, Frederick and others, 1959) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) (Guilford, J., Gray David, E, 1970)

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็อาจทำให้เกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกของตัวบุคคล ได้แก่ 1) เงินเดือน (Salary) 2) นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) 5) วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 6) สถานะทางอาชีพ (Status) 7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) (Herzberg, Frederick and others, 1959)



กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามและการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์อื่นๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

1. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2560 โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรของบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในการตอบแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรคือพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 157 คน (บุคลากรของบริษัททั้งหมด 157 คน) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 และลูกจ้าง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 22 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 6 คน และผู้ระดับกลาง จำนวน 6 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 จำนวน 5 คน และลูกจ้าง จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด



2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คือ การกำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม ใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ชุดที่ 1 แบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม ใช้เป็นแนวทางในการสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 12 คน

ชุดที่ 2 แบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม ใช้เป็นแนวทางในการสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความคิดเห็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 และลูกจ้างของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 10 คน

4. การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นำแบบสอบถามปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถาม (โชติมา หนูพริก, 2553)

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่า Cronbach's Alpha เพื่อทดสอบข้อคำถามให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องกัน หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไป โดยการหาค่าความเชื่อมั่น เฉพาะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 โดยค่าความเชื่อมั่น มีดังนี้

2.1 ปัจจัยลักษณะงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

2.1.1 ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ เท่ากับ 0.793

2.1.2 ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร เท่ากับ 0.793

2.1.3 ด้านระบบการประเมินผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.849

2.1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 0.795

2.1.5 ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.786

2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน เท่ากับ 0.735

2.1.7 ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR เท่ากับ 0.812

2.1.8 ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เท่ากับ 0.779

2.1.9 ด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR เท่ากับ 0.739



2.2 ปัจจัยจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.864 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.798

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.701

2.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.720

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.709

2.3 ปัจจัยค่าจ้าง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.860 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

2.3.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.779

2.3.2 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เท่ากับ 0.733

2.3.3 ด้านสถานะทางอาชีพ เท่ากับ 0.766

2.3.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.751

2.3.5 ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร เท่ากับ 0.733

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

2.4.1 ด้านจิตใจ/ความรู้สึก เท่ากับ 0.756

2.4.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร เท่ากับ 0.831

2.4.3 ด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 0.727

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยประชากร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ

5.1.2 ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด แสดงผลเป็นคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.3 ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด แสดงผลเป็นคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการวิจัยความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 157 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 150 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 150 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ปัจจัยประชากร

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน (ร้อยละ 54.67) มีอายุระหว่าง 19 - 36 ปี (Gen Y) จำนวน 81 คน (ร้อยละ 54.00) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 66 คน (ร้อยละ 44.00) ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 จำนวน 76 คน (ร้อยละ 51.33) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 54 คน (ร้อยละ 36.00)

1.2 ปัจจัยลักษณะงาน

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยลักษณะงานของพนักงานของบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยลักษณะงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ	3.76	0.82	มาก	5
ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร	3.92	0.74	มาก	3
ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน	3.82	0.91	มาก	4
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.92	0.85	มาก	3
ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.62	0.88	มาก	6
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน	4.00	0.77	มาก	1
ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR	3.96	0.80	มาก	2
ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.45	0.93	ปานกลาง	8
ด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR	3.48	0.93	ปานกลาง	7
ภาพรวม	3.77	0.71	มาก	



ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยลักษณะงานของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ให้ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

1.3 ปัจจัยจิตใจ

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยจิตใจของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยจิตใจ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.96	0.77	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	0.75	มาก	1
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.81	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.63	มาก	4
ภาพรวม	3.94	0.63	มาก	

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยประชากรส่วนใหญ่ให้ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

1.4 ปัจจัยค่าจ้าง

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยค่าจ้างของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยค่าจ้าง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.72	มาก	3
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.97	มาก	5
ด้านสถานะทางอาชีพ	4.08	0.66	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.98	0.84	มาก	4
ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร	4.16	0.68	มาก	1
ภาพรวม	3.99	0.63	มาก	



ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยประชากรส่วนใหญ่ให้ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

1.5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	4.04	0.75	มาก	2
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.90	0.85	มาก	3
ด้านบรรทัดฐาน	4.14	0.66	มาก	1
ภาพรวม	4.03	0.68	มาก	

ผลการศึกษาระดับความสำคัญในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยประชากรส่วนใหญ่ให้ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ/ความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 3.90 ตามลำดับ

1.6 ความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ความพึงพอใจต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
ความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด	4.25	0.76	มาก

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน หากพนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความตั้งใจในการทำงาน รัก เสียสละอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร อภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) เนื่องจาก 1) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีระบบการทำงานที่รวดเร็ว มีการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ พนักงานทำงานง่ายและมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง 2) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีมาตรฐานในการประเมินผลดำเนินการ และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานมั่นใจว่า บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จะมีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่มีมาตรฐาน และได้รับการยอมรับจากพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเลือกที่จะทำงานที่บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดต่อไป และ 3) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีการสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ พิรินทร์ฯ สมานสินธุ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น งานมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีกระบวนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานของพนักงานประสบความสำเร็จ และพนักงานอยากทำงานแห่งนี้อีกต่อไป

ปัจจัยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) เนื่องจาก 1) พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น มีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป 2) กระบวนการทำงานเป็นแรงจูงใจภายใน เพราะเป้าหมายในการทำงาน จะเป็นกระบวนการพิสูจน์ความสามารถ ความดีงาม อุดมการณ์ของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน นำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg, Frederick and others (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ Guilford, J., Gray David, E. (1970) กล่าวว่า ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) 4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) เนื่องจาก 1) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เป็นบริษัทที่มีความมั่นคง พนักงานเกิดความเชื่อมั่น เพราะเชื่อว่า การทุ่มเทแรงกายแรงใจนั้นไม่สูญเสียเปล่า ทำให้พนักงานมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลงานมี



ประสิทธิภาพ 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญกับการทำงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อหาทางออกร่วมกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และคงอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนกรณีศึกษา: สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร และผลที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานให้เกิดความผูกพันมากขึ้น

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

โดยการสนทนากลุ่มในแต่ละกลุ่ม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ 1-4 และลูกจ้าง เพื่อสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

2.1 ผู้บริหารระดับสูง มีความพึงพอใจกับองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้าใจงาน ส่วนหนึ่งของการสรรหาและคัดเลือกพนักงานในแผนกผู้บริหารมีโอกาสในการสัมภาษณ์งานผู้สมัคร และมีโอกาสในการคัดเลือกพนักงานของตนเองด้วยจึงเกิดการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 ผู้บริหารระดับกลาง ส่วนใหญ่มีความผูกพันกับองค์กรสูง รู้สึกได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านรายได้ และสวัสดิการแม้ว่าสวัสดิการบางอย่างจะยังไม่เทียบเท่ากับระบบราชการแต่ก็ยังมีสวัสดิการที่ไม่ได้น้อยกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น และการเป็นพนักงานมีโบนัสที่ได้จากผลประกอบการซึ่งอัตราที่ได้เป็นไปตาม KPI ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการสร้างงานให้มีคุณค่า หากบริษัทมีการสื่อสารระหว่างองค์กรกับบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงนโยบายและค่านิยมในภาพรวมองค์กร ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องและชัดเจน เพราะเมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ก็สามารถปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ จนเป้าหมายกลายเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายของบุคลากรในที่สุด ย่อมส่งผลให้องค์กรดำเนินตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจทั้งในเรื่องการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับพึงพอใจมาก รู้สึกได้รับความยุติธรรมในการทำงานไม่มีการเอารัดเอาเปรียบภายในแผนก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสนใจเป็นอย่างมาก หากมีการปรับสวัสดิการ เช่น กิจกรรมสันทนาการ การออกกำลังกาย การรักษาพยาบาล จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.4 ลูกจ้าง พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีได้รับความเป็นกันเองทั้งกับผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ 1-4 รู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ด้วยขนาดขององค์กรที่เล็กทำให้รู้จักกันทุกคน และได้พูดคุยกันทุกคน กับผู้บริหารก็ได้พบเดือนละครั้งทำให้เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งควรจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ เพราะ กิจกรรมดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้



ให้บุคลากรมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือบริหารองค์กรในบางเรื่อง บุคลากรจะได้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สอดคล้องกับ สุทิสรา ชีวัน และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย หรือได้รับผลตอบแทนที่ภาคภูมิใจ จึงทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะทุ่มเทและพร้อมอุทิศกำลังกาย ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม และจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดี มีค่านิยมและเป้าหมายต่อหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารน่านโยบายของต้นสังกัดมาใช้ในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานที่จะทำให้พนักงานมีความสุขได้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ร้อน ไม่หนาว ไม่มีความเสี่ยงกับอุบัติเหตุ ฯลฯ หรือถ้าองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยง ก็มีการเตรียมการป้องกัน และมีสิ่งที่ทำให้พนักงานมั่นใจได้ว่าตนเองทำงานแล้วจะไม่พบกับสิ่งที่ไม่ดี อีกทั้งความเพียบพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสาร มีความเหมาะสมทันสมัย ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

2. ด้านค่าตอบแทนที่พึงพอใจและยุติธรรม การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน จะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคุณค่าของงาน หรือตามหลักผลงาน มีรูปแบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่า ทำงานที่นี้แล้วไม่ได้ถูกเอาเปรียบในเรื่องของค่าตอบแทนกับงานที่ทำ และเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นแล้ว ก็ไม่ได้ถูกเอาเปรียบเช่นกัน



3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานที่ดี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดี ก็จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น องค์กรควรมีระบบในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน พนักงานสามารถเลือกที่จะเติบโตได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละแผนกโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานอย่างลึกซึ้ง ส่งผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์. (2559). **วิธีการวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตโปรดักชั่น.
- จุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษา: สถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 8 (ฉบับพิเศษ): 145 - 155.
- โชติมา หนูพริก. (2553). **การพัฒนาระบบประเมินการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีกมณ จินตนา นนท์ และสุพาดา สิริกุดตา. (2557). “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม”. **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ** 5 (1).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปัทมาพร สุขใจ. (2558). **แรงจูงใจของพนักงานในโรงแรมระดับ 4 ดาว**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ เกษะคว้น. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เพอเฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.



.....

ยูพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ. (2561). “ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 10 (1): 321 - 337.

สุทิสรา ชีวัน และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). “การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2”. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 9 (2): 334 - 346.

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2552). การวิเคราะห์และออกแบบระบบ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร. วีพริ้นท์ (1991).

Gilmer, V. B. (1967). **Industrial and Organization Psychology**. New York: McGraw-Hill.

Gubman, L.E. (1998). **The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results**. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.

Guilford, J., Gray David, E. (1970). **Motivation and Modern Management**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers.

Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley & Son.

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1990). **A Three-Component Conceptualization of on Commitment**. Human Resource Management.

Strauss, G., & Sayles, L. R. (1980). **Personnel: The Human Problems of Management**. New Jersey: Prentice-Hall.