

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด Factors Affecting Engagement Toward Organization of BSN Medical Company Limited

อรุณทิพย์ วิรุฬห์ตั้งตระกูล
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำนวน 60 คน เป็นชายจำนวน 15 คน หญิงจำนวน 45 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience Selection ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 54 คน เป็นชาย 14 คน หญิง 40 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 89 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.22 และอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.28 และน้อยที่สุดมีอายุ 17.28 คิดเป็นร้อยละ 5.56 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.02 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.63 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.35 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 65.43 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 24.07 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย / หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 10.49 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.27 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.64 กลุ่มตัวอย่างมีประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมาประกอบอาชีพเป็นรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 27.78 และน้อยที่สุดประกอบอาชีพเป็นค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 15.43

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความ

เชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อพบกัน รองลงมาคือด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะเรื่องงานของท่าน จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีโอกาเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความหลากหลายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความหลากหลายของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านความมีอิสระในการทำงาน บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของความมากน้อยของการมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับฝึชชอบด้านความหลากหลายของงาน บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของลักษณะการทำงานที่ต้องการความรู้ ทักษะเทคนิควิทยาการ อุปกรณ์ แนวทางในการปฏิบัติหลาย ๆ ด้าน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของงานที่มีการกำหนดกระบวนการ รูปแบบ และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของ ลักษณะการทำงานที่มีโอกาสได้ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความดีความชอบจากความสำเร็จในงานผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท คู่แข่งกับความสามารถที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของความปรารถนาของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของแนวโน้มความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที การไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานชัดเจน ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของการตัดสินใจทำงานกับองค์กร เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง การได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้า

ภูมิหลัง

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น เกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรหลักในการบริหารจัดการที่สำคัญได้แก่ 4'Msคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ (Material) และการบริหารจัดการที่ดี (Management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า “คน” หรือบุคคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้นำ

หรือผู้ปฏิบัติถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์กร เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับมนุษย์ บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนซื้อเครื่องมือ เครื่องจักรกล อุปกรณ์ที่ทันสมัยราคาแพงมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์อันใด การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง การที่พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานเหล่านั้นแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงประการสำคัญ คือทำอย่างไรที่จะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลา อุทิศกายใจของตนเพื่องาน และองค์กรของตนโดยไม่มีใครบังคับ นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อการทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นการเติบโตขององค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงทางธุรกิจ องค์กรจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย พนักงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน ให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานเปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ซึ่งการบริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้า แบบยั่งยืน และถาวร ต้องให้ความสำคัญและตระหนักและถึงการบริหารจัดการ พนักงานให้มีพึงพอใจ ความภักดี และ มีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ง่ายได้ขึ้น ทั้งนี้เพราะพนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร มีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคคลกร

ปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามาเช่น มีหน่วยงานใหม่ มีข้อเสนอดี ๆ เข้ามา ก็จะลาออกจางาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลา และ ทรัพยากรอย่างมาก ตลอดจนขวัญและกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กร

การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคandidateที่มีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเข้าให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษามูลค่าหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจางาน หรือ การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรของตน มีความรักและจริงใจต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า นั่นหมายถึงการที่จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และความต้องการพื้นฐาน ให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นต้องมีสิ่งที่ยังที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของพนักงานทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์

และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความคิด ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กร พนักงานทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้

บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการนำเข้าและจำหน่ายสินค้าเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น หรือลดได้ตลอดเวลา สิ่งที่บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด สามารถควบคุมได้คือปัจจัยภายในองค์กรซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญและไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่าไม่สำคัญ การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องพิจารณาจะต้องทำการสำรวจเพื่อหาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น Engagement Survey จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งซึ่งช่วยให้เราได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารคนที่อยู่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี ว่าปัจจัยใดที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ต่อไปอย่างยาวนาน เนื่องด้วยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะบอกได้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด อยู่ในระดับใด และหนทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรทำได้อย่างไร และศึกษาระดับความคิดเห็นทางด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันจะเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีความเป็นเลิศปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำนวน 60 คน เป็นชายจำนวน 15 คน หญิงจำนวน 45 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience Selection ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 54 คน เป็นชาย 14 คน หญิง 40 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง ถ้ามี ข้อแก้ไข ดำเนินตามคำแนะนำ หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.41 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 89 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.28 และน้อยที่สุดมีอายุ 17.28 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 58.02 รองลงมาจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 และน้อยที่สุดจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 65.43 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 และน้อยที่สุดเป็นหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.49 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.27 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.64 กลุ่มตัวอย่างมีประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมาประกอบอาชีพเป็นรัฐวิสาหกิจ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และน้อยที่สุดประกอบอาชีพเป็นค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.43

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมคคอลล จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมคคอลล จำกัด เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.155) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.186) รองลงมาคือด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.420) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.457)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.457) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของท่านได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.22, S.D.=0.883$) รองลงมาคือท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานเนื่องจากเป็นงานที่ท่านชอบ ($\bar{X}=3.61, S.D.=0.685$) และน้อยที่สุดคือคำถามว่าท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.37, S.D.=0.623$) ส่วนด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73, S.D.=0.449$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องงานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.15, S.D.=0.878$) รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก ไม่จำเจ และไม่น่าเบื่อหน่าย ($\bar{X}=3.67, S.D.=0.644$) และน้อยที่สุดคือคำถามว่างานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่ ($\bar{X}=3.37, S.D.=0.487$) ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.372$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.637$) รองลงมาคืองานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่มีความเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X}=4.24, S.D.=0.970$) และน้อยที่สุดคือคำถามว่าท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ($\bar{X}=3.22, S.D.=0.462$) ส่วนด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26, S.D.=0.420$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการงานของท่านเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.67, S.D.=0.644$) รองลงมาคืองานของท่านจำเป็นต้องติดต่oprสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.718$) และน้อยที่สุดคือคำถามว่าเมื่อท่านเกิดปัญหาการปฏิบัติงานหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาเอง ($\bar{X}=3.76, S.D.=0.642$) ส่วนด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70, S.D.=0.387$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องการปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=3.87, S.D.=0.616$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ($\bar{X}=3.69, S.D.=0.820$) และน้อยที่สุดคือคำถามว่าเท่าที่ผ่านมาท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ($\bar{X}=3.57, S.D.=0.838$) ส่วนด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09, S.D.=0.391$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องนับตั้งแต่ท่านทำงานกับ

บริษัท ท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.43, S.D.= 0.792$) รองลงมาคือท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท ค้ำค่ากับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ($\bar{x}=4.19, S.D.= 0.933$) และน้อยที่สุดคือคำถามท่านได้รับความดีความชอบจากความสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{x}=3.67, S.D.= 0.476$) ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.20, S.D.= 0.241$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.94, S.D.= 0.408$) รองลงมาคือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหาให้อย่างดี ($\bar{x}=4.50, S.D.= 4.50$) และน้อยที่สุดคือคำถามงานที่ท่านปฏิบัติได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า ($\bar{x}=3.67, S.D.= 1.099$) ส่วนด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.21, S.D.= 0.266$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องความขัดแย้งในองค์กรเกิดจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.31, S.D.= 0.567$) รองลงมาคือท่านคิดว่านโยบายของพนักงานบริษัท เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ($\bar{x}=4.22, S.D.= 0.913$) และน้อยที่สุดคือคำถามท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{x}=4.10, S.D.= 0.677$) ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.50, S.D.= 0.186$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อพบกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.68, S.D.= 0.468$) รองลงมาคือท่านจะไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.60, S.D.= 0.540$) และน้อยที่สุดคือคำถามเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ($\bar{x}=4.36, S.D.= 0.627$) และสำหรับด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.24, S.D.= 0.414$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่อง0.414เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.39, S.D.= 0.856$) รองลงมาคือถ้าท่านมีโอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคิดว่าอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า ($\bar{x}=4.28, S.D.= 0.738$) และน้อยที่สุดคือคำถามถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรต่อไป ($\bar{x}=4.07, S.D.= 0.843$)

ตอนที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความหลากหลายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านจำแนกตามเพศ ได้แก่ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของท่านได้ ส่วนด้านความหลากหลายของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องงานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และงานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่ ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น และงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความหมายที่ชัดเจน ส่วนด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องงานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ เมื่อท่านเกิดปัญหาการปฏิบัติงานหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาเอง และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการงานของท่าน ส่วนด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องเท่าที่ผ่านมามีงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ส่วนด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องนับตั้งแต่ท่านทำงานกับบริษัท ท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ และท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท ค้ำค้ำกับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ได้ดี และงานที่ท่านปฏิบัติได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า ส่วนด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องท่านคิดว่านโยบายของพนักงานบริษัท เป็นไปอย่างมีระบบและ

หลักเกณฑ์ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และความขัดแย้งในองค์กรเกิดจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน ท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อพบกัน และท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และสำหรับด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามเรื่องถ้าท่านมีโอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคาดว่าอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า และถึงแม้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงาน ท่านจะไม่เปลี่ยนงานจากองค์กร

เมื่อพิจารณาด้านอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความหลากหลายของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมคคอลล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเรื่องท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อพบกัน รองลงมาคือด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะเรื่องงานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีโอกาเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านมีโอกากำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของท่านได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานเนื่องจากเป็นงานที่ท่านชอบ และน้อยที่สุดคือคำถามว่าท่านมีโอกาเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่วนด้านความหลากหลายของงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องงานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความหลากหลายของงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซาก ไม่จำเจ และไม่น่าเบื่อหน่าย และน้อยที่สุดคือคำถามว่างานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่ ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคืองานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่มีความเป็นระบบและชัดเจน และน้อยที่สุดคือคำถามว่าท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ส่วนด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการงานของท่านเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคืองานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และน้อยที่สุดคือคำถามว่าเมื่อท่านเกิดปัญหาการปฏิบัติงานหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแก้ไขปัญหาเอง ส่วนด้านความรู้สึกว่าตนมี

ความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องการปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น และน้อยที่สุดคือคำถามว่าเท่าที่ผ่านมาท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ส่วนด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องนับตั้งแต่ท่านทำงานกับบริษัท ท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท ค้ำค้ำกับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน และน้อยที่สุดคือคำถามท่านได้รับความดีความชอบจากความสำเร็จในงานของท่าน ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้วเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ได้ดี และน้อยที่สุดคือคำถามงานที่ท่านปฏิบัติได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า ส่วนด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องความขัดแย้งในองค์กรเกิดจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือท่านคิดว่านโยบายของพนักงานบริษัท เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก และน้อยที่สุดคือคำถามท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่องท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอเมื่อพบกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือท่านจะไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือคำถามเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันทีและสำหรับด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าคำถามเรื่อง0.414เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือถ้าท่านมี

โอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคาดว่าจะอาจจะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า และน้อยที่สุดคือคำถามถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่านยังเลือกทำงานกับองค์กรต่อไป

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความหลากหลายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความหลากหลายของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรกับบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด โดยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าในความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ความมีอิสระในการทำงาน บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของความมากน้อยของการมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ

ความหลากหลายของงาน บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของ ลักษณะการทำงานที่ต้องการความรู้ ทักษะเทคนิควิทยาการ อุปกรณ์ แนวทางในการปฏิบัติหลาย ๆ ด้าน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของ งานที่มีการกำหนดกระบวนการ รูปแบบ และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัดต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของ ลักษณะการทำงานที่มีโอกาสได้ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความดีความชอบจากความสำเร็จในงานผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัท คุ่มค่ากับความอดทนหาที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของความปรารถนาของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ

ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของแนวโน้มความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที การไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานชัดเจน

ความคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร บริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานในเรื่องของการตัดสินใจทำงานกับองค์กร เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง การได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานระดับบริหารกับพนักงานปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด
3. ควรมีการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด
4. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท บี เอส เอ็น เมดิคอล จำกัด