

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา การอภิปราย ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ที่มีต่อองค์กรดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job Characteristic) และประสบการณ์ในงาน (Work Experience) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งมีจำนวน 122 คน ได้แก่ พนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิตจำนวน 85 คน พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิตจำนวน 37 คน (ข้อมูลประจำเดือนตุลาคม, 2550) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล ทั้งในรูปแบบข้อความ และสถิติจากแหล่งต่าง ๆ เช่น งานวิจัย, หนังสือพิมพ์ธุรกิจ, บทความ, วารสาร, สิ่งพิมพ์, เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ทั้งหมด 122 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผล ผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำต่อเดือน 10,001-20,000 บาท อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีตำแหน่งระดับ LEADER

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงาน

ตอนที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานบริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง การที่องค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆเป็นอันดับแรก และการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาเป็นอันดับที่สอง
2. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันเป็นอันดับแรก และงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอันดับที่สอง
3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้เป็นอันดับแรก การที่สามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน และ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองเป็นอันดับที่สองเท่ากัน
4. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ผลงานที่ผ่านมามีความสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นเป็นอันดับแรก และหัวหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงานเป็นอันดับที่สอง
5. ด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำเป็นอันดับแรก และงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กรเป็นอันดับที่สอง

ตอนที่ 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเด็นเค็น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติและเมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์เป็นอันดับแรก และหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเป็นอันดับที่สอง

2. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอันดับแรก และการที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเป็นอันดับที่สอง

3. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์เป็นอันดับแรก การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือและการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวเป็นอันดับที่สองเท่ากัน

4. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการเป็นอันดับแรก ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงานและการได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นอันดับที่สอง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงาน

1. ตัวแปรระดับการศึกษาของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยมีสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.42 ดังนั้นระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

2. ตัวแปรระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยมีสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 ดังนั้นระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีของ Steers R.M. (1977) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้สังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (Organization Dependability)

ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมาก ในทุกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เมื่อพิจารณาในด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านผลป้อนกลับของงาน เมื่อพิจารณาในด้านประสบการณ์ในงาน พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เมื่อพิจารณาในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรเพศของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในทุกๆด้าน แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าความต่างเกี่ยวกับเพศไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรอายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในทุกๆด้าน แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าความต่างเกี่ยวกับอายุไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรสถานภาพของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในทุกๆด้าน แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาครพบว่าความต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรระดับการศึกษาของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรระดับรายได้ต่อเดือนของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในทุกๆด้าน แสดงว่าระดับรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าความต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านระดับรายได้ต่อเดือนไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ แสดงว่าระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรตำแหน่งของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติในทุกๆด้าน แสดงว่าตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าความต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านระดับตำแหน่งไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเคน เก็น จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็นดังต่อไปนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความหลากหลายของงานเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ มีโอกาสในการนำเสนอวิธีการใหม่ๆ และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านผลป้อนกลับของงาน เป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยประกอบด้วย การที่พนักงานมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และหัวหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน

ด้านประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า เช่น การได้รู้สึว่าความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ และให้ความสำคัญเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย ประกอบด้วย การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ ตรงกับความต้องการ การที่มีความรู้สึว่าองค์กรให้ความสำคัญดูแลพนักงานเสมอในระหว่างการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด ในประเด็นต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านความหลากหลายของงาน ให้ระดับความสำคัญมาก โดยมียุทธศาสตร์สูงสุดเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญโดยให้โอกาสในการนำเสนอวิธีการทำงานใหม่ๆ เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานเพื่อทำให้พนักงานสามารถทำงานได้หลากหลายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการที่พนักงานมีความทำทหายในการทำงาน โดยไม่ทำให้เกิดความซ้ำซากจำเจ เปิดโอกาสให้มีการย้ายแผนกเพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการมอบหมายงานแบบ Job Enrichment ซึ่งจะเป็นการมอบหมายงานให้แต่ละคนรับผิดชอบในการควบคุมภารกิจของงานนั้นๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถตัดสินใจในเรื่องการวางแผน วิธีการทำงาน กำหนดการทำงาน และมาตรฐานคุณภาพงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ให้ระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในงานด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยเรื่อง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์พนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้น การทำงานในลักษณะทีมเวิร์คจึงมีความสำคัญซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมในกัน เป็นการประสานความคิดกำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายจุดประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และองค์กรควรให้ความสำคัญ โดยสร้างแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า อาจพยายามนำเสนอหรือยกย่องพนักงานที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรในด้านต่างๆ มอบประกาศนียบัตร รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจเพื่อทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าหรือศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร