

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอราวิณสายไฟเคเบิล จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอราวิณสายไฟเคเบิล จำกัด โดยได้ศึกษาจากความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน คือด้าน องค์กร (Organization) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leader) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในภาพรวมกับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านของพนักงาน

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอราวิณสายไฟเคเบิล จำกัด จำนวน 118 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ค้นคว้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัท จำนวน 118 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทเอราวิณสายไฟเคเบิล จำกัด

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานของบริษัทเอราวิณสายไฟเคเบิล จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 82.2 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.8

มีอายุมากที่สุด คือ อายุ 28-32 ปี ร้อย 28.0 รองลงมา 23-27 ปี ร้อยละ 23.7 อายุ 18-22 ปี ร้อยละ 21.2 อายุ 33-37 ปี ร้อยละ 12.7 อายุ 42 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.9 อายุ 38-42 ปี ร้อยละ 2.5

มีระดับการศึกษามากที่สุด คือ ประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 34.7 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 25.4 มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 22.9อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 10.2 และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 6.8

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันฝ่ายผลิต (Daily Labor) ร้อยละ 89.8 รองลงมา หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต (Supervisor) ร้อยละ 10.2

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 7,501-9,000 บาท ร้อยละ 32.2 รองลงมา 4,501-6,000 บาท ร้อยละ 20.3 6,001-7,500 บาท ร้อยละ 18.6 มากกว่า 10,500 บาท ร้อยละ 13.6 9,001-10,500 บาท ร้อยละ 12.7 และ 4,500 บาทหรือต่ำกว่า ร้อยละ 2.5

มีระยะเวลาการทำงานมากที่สุด คือ 6 เดือน - 2 ปี ร้อยละ 24.6 รองลงมา 2-4 ปี และ 4-6 ปี เท่ากัน ร้อยละ 20.3 8 ปี ร้อยละ 17.8 น้อยกว่า 6 เดือน และ 6-8 ปี เท่ากัน ร้อยละ 8.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานของบริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในแต่ละด้านได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม ดังนี้

2.1.1 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านองค์การ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การในระดับเฉลี่ยๆ ค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

- 1) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- 2) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน
- 3) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี
- 4) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ
- 5) บริษัทฯมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่พนักงาน

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ยๆ ได้แก่

- 1) มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 2) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน

- 3) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านงาน อยู่ในระดับเฉลี่ยค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

- 1) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

- 2) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ได้แก่

- 2) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ

- 3) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

2.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การภาพรวมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

- 1) บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

- 2) บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 3) บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉลี่ย ได้แก่

- 1) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน

- 2) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน

- 3) บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้
- 4) บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน
- 5) บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน
- 6) บริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่
- 7) บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้
- 8) บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน
- 9) บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

2.1.4 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรภาพรวมในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเลขๆ ค่าเฉลี่ย 3.28 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ
- 2) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน
- 3) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ
- 4) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- 5) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน
- 6) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

2.1.5 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก

2) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ

3) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ

และจากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน

1. ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.9165

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9092

3. ด้านองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9089

4. ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.7778

5. ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.7799

แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อ

ระดับความคิดเห็นด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การ ในปัจจัยของความผูกพันด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่า

1. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามเพศ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่าสถานภาพด้านเพศมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านองค์การภาวะผู้นำ มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าเพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในด้านดังกล่าวอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก พบว่าทั้งเพศชายเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์การ

2. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าทุกอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

3. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

4. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่าสถานภาพ มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การในด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่าตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

6. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความผูกพันในด้านภาพรวม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำนวน 3 คำถาม ได้แก่

- 1) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ
- 2) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

หลัก

3) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) หมายถึงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.87 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.73 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตาม ระยะเวลาทำงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันในแต่ละข้อคำถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในคำถามข้อท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 45.00 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่น เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความผูกพัน พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

สำหรับความสัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยของแต่ละข้อคำถาม กับองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร ในด้าน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งตัวแปรตามได้แก่ข้อคำถามแต่ละข้อ มีดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.567 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 32.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน และด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.442$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($B=0.313$)

2) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 26.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.535$) รองลงมาคือ ด้านงาน ($B=0.350$)

3) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.606 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.00 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.435$) รองลงมาคือ ด้านองค์กร ($B=0.332$)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก คือ การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก รองลงมา ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแวนวอร์ธ และองศรี (2551) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกในด้าน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยามานาซึ อิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกในด้านท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก

5.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กร โดยรวมในระดับเฉยๆ โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ

พนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แววรณ ละองศรี (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านองค์การ ได้แก่ อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน และ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน

2) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในด้านงาน ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แววรณ ละองศรี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน

3) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศอายุ ระดับการศึกษา หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แววรวัฒน ละเอียดองศรี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน

4) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อองค์การด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่พบว่าผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อด้านภาวะผู้นำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อด้านภาวะผู้นำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แววรวัฒน ละเอียดองศรี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ด้านองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ เกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นในเรื่อง บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน และบริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ ที่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานเพศชายมีความเห็นว่า นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี และจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ ได้ดีกว่าที่เพศหญิงมีความคิดเห็น

3. ด้านงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านงานในระดับเฉยๆ ในเรื่อง บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และบริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ

เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ และสถานภาพ โดยพบว่าพนักงานเพศชายมีความเห็นว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ได้ดีกว่าที่เพศหญิงมีความคิดเห็น และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นที่ดีกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เพศ และสถานภาพ โดยพบว่าพนักงานเพศชายมีความเห็นว่า การที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน การจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีความเห็นดีกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นที่ดีกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว

5. ด้านภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ เพื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่าพนักงานเพศชายมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน ได้ดีกว่าพนักงานเพศหญิง

6. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานของบริษัทเทราวิ้น สายไฟเคเบิล จำกัด พบว่าปัจจัยที่ศึกษาจากความคิดเห็นที่มีต่อองค์การ 4 ด้าน อัน

ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ยังไม่น่าจะใช้ในการอธิบายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

7. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าพนักงานที่ทำงาน 2-6 ปี มีความเต็มใจที่จะทำทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท เป็นหลัก และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอราวัณ สายไฟเคเบิล จำกัด พบว่าในภาพรวมพนักงานของบริษัทมีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นบริษัทจึงควรรักษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยอื่นในเรื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงานขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด เป็นบริษัทดำเนินการด้านผลิตสายไฟฟ้า สายโทรศัพท์ ปลั๊กพ่วง ปลั๊กของอุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ และการรับจ้างรีดทองแดง ฯลฯ ซึ่งทุกๆ ขั้นตอนในการผลิตจะใช้ฝีมือแรงงานจากช่างฝีมือเฉพาะ ดังนั้นสภาพความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของพนักงานถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทางองค์กรควรคำนึงถึง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยแก่พนักงานมากขึ้น เช่น มีการจัดฝึกอบรมและทดสอบสมรรถภาพของพนักงานประจำปี การตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต ให้อยู่ในสภาพดีเหมาะสมกับสภาพการทำงาน

2. ด้านองค์งาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยอื่นในเรื่องการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม เมื่อพนักงานทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง พนักงานอาจมีความต้องการให้ตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทควรมีการจัดระบบฟังความคิดเห็นของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ในงาน ตลอดจนการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ แต่ต้องเหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยอื่นในเรื่อง การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานให้มีความปลอดภัย มีระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน อีกทั้งควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนการขยายงานของบริษัท รวมถึงควรมีการฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่พนักงาน เช่น กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการผลิต และควรมีการติดตามผลประเมินเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ รองจากด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นบริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่การสื่อสาร การแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงไม่ได้ บริษัทจำเป็นต้องตระหนักถึงระบบการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรที่จะขึ้นมาเป็นผู้บังคับบัญชานั้นให้มีความเป็นธรรม ชัดเจน ตรงตามคุณสมบัติและความสามารถที่พึงต้องมี อย่งนี้แล้วจะได้รับการยอมรับจากทีมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี โดยคุณสมบัติที่พึงมีขั้นต้นคือ ต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี มีแนวปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกัน ควบคุมสั่งการพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะนำไปสู่องค์กรที่มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

ดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้าบริษัทมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ เชื่อได้ว่าบริษัทสามารถที่สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น มีการยอมรับจากบุคลากรภายในจำนวนมากขึ้น รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้ากับบริษัท ยังประโยชน์ให้กับบริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างเติบโตและมีผลกำไรมากยิ่งขึ้นไป