

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย 3 ประเภท คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยจะศึกษาในแต่ละปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.50 ส่วนใหญ่ อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 สถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.00 และมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.10

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

พบว่า พนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมาย

และแนวทางการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร

พบว่า พนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร และการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า พนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การได้รับการพิจารณาในการประเมินผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดี ความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ยกเว้นปัจจัยย่อยเรื่องการมีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาและดูงาน ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

จากการศึกษา สามารถสรุปความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 ประเภท จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แสดงดังตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 33 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร และ ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
เพศชาย	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
เพศหญิง	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุไม่เกิน 20 ปี	- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด - การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน - ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุ 21 – 30 ปี	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุ 31 – 40 ปี	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุ 41 – 50 ปี	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

Copyright © Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 (ต่อ) ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
อายุ 50 ปีขึ้นไป	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	<ul style="list-style-type: none"> - ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ - บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน - ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน - ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน - ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน - การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย - การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน
สถานภาพโสด	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
สถานภาพสมรส	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
สถานภาพม่าย	<ul style="list-style-type: none"> - งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด - ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน - ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน 	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
สถานภาพแยกกันอยู่	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ตารางที่ 33 (ต่อ) ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
การศึกษาค่ากว่าอนุปริญญา	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	- งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน
ไม่เกิน 3 ปี	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุการทำงานในองค์กร 3 – 5 ปี	- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด - ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุการทำงานในองค์กร 6 – 10 ปี	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ตารางที่ 33 (ต่อ) ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
อายุการทำงาน ในองค์กร 11 – 15 ปี	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
อายุการทำงาน ในองค์กร 15 ปี ขึ้นไป	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
ตำแหน่งงาน ระดับหัวหน้างาน	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
ตำแหน่งงาน ระดับผู้บริหาร ระดับต้น/ กลาง/ สูง	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	- การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน - การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
รายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ตารางที่ 33 (ต่อ) ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน	ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร	ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
รายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ จัดให้แก่พนักงาน	การได้รับความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงาน
รายได้ต่อเดือน 50,001 – 60,000 บาท	การ ได้มี โอกาสปรึกษาหารือ ระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา จากการทำงาน	- บรรยากาศการทำงานที่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน - ความยุติธรรมของระบบ การพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน	- การช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมาย - การได้รับมอบหมายงาน พิเศษที่สำคัญ
รายได้ต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำ ให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ความยุติธรรมของระบบการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน	การมีโอกาสได้รับรู้งาน ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” โดยศึกษาตามแนวคิดของ Allen & Meyer และศึกษาตามแนวการศึกษาของ Buchanan โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยหลัก ผลที่ได้จากการศึกษา พบว่า พนักงานให้ความสำคัญมากแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Allen & Meyer (1990) ที่ว่าปัจจัยดังกล่าวจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ที่จะทำให้พนักงานเกิดการอุทิศตนให้กับงานที่ทำ จนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรจนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในที่สุด ดังนั้นทางองค์กรจะต้องให้ความสำคัญสม่ำเสมอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในระดับมาก ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับความเชื่อถือรับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหาจากการทำงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับ เอ็มพร แอมไว้ (2546) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร

จากการศึกษา พบว่า พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในระดับมาก ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับ เกศรี คีรีเสถียร (2543) พบว่า หากสมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ทำเขาและต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากขึ้น มีการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะประสบการณ์ในการทำงานในระดับมาก ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย การมีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับ พิชัย มหาภักถาณกุล (2545) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การอย่างมีนัยสำคัญทุกปัจจัย สอดคล้องกับ กรรณิกา ภัทรพิสิฐพงศ์ (2546) พบว่า พบว่าปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์จากงาน มีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความผูกพันขององค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ผลการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

1. บริษัทฯ ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาและอบรมบุคลากรในองค์การ ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาอาชีพและความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งยกระดับความสามารถของพนักงาน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจหลักและลักษณะงานขององค์การ พัฒนาสมรรถนะของพนักงานทุกระดับ (Competency Development Roadmap) ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) และพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในอนาคต เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2. บริษัทฯ ควรคัดเลือกและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน ให้อิสระในการนำเสนอความคิดเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ

1. บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการที่ให้แก่พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Benefit Management) และจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน เพื่อสื่อสารความต้องการให้ตรงกันระหว่างพนักงานกับบริษัท เป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2. บริษัทฯ ควรกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้อยู่บนพื้นฐานของความ เป็นธรรม ยุติธรรม และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะเป็ปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1. บริษัทฯ ควรพิจารณาเกณฑ์การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และการพิจารณาผลงานด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงผลงานและความสามารถเป็นหลัก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
2. บริษัทฯ ควรส่งเสริมและให้การยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น รวมทั้งมีความประพฤติดี เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้าน ลักษณะงาน องค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานเพียงบางส่วน ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการดูแลและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร โดยมีความผูกพัน
2. ควรศึกษาผลกระทบด้านอื่นๆ ของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากร และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย และควรมีการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านครอบครัวที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร