บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา การอภิปราย ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job Characteristic) และ ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยสะดวกจำนวนทั้งหมด 300 ราย ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ค้นคว้าผ่าน Internet และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานขององค์กร ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือทั้งหมด 300 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผล ผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท เป็นวิศวกร และมีอายุงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี

ตอนที่ 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง งานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอเป็นอันดับแรก และงานที่ทำเปิดโอกาสให้มีความสนิทสนมกันบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน

2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง สามารถระบุงานที่ทำอยู่ได้ว่ามีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไรได้เป็นอันดับแรก และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทราบดีว่าควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร

3. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันในการทำงานเป็นอันดับแรก และ ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา

4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง สามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาได้เป็นอันดับแรก และองค์กรเปิดโอกาสให้เสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง มีโอกาสทราบว่าปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหนเป็นอันดับแรก และผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ที่ผ่านมาเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจเป็นอันดับแรก และความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ว่ามีส่วมร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย

2. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอันดับแรก และได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดีเป็นอันดับแรก และปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการแล้ว

4. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงานเป็นอันดับแรก และนับแต่ที่ทำงานกับองค์กรมา ได้ใช้ประโยชน์ จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งเป็นอันดับแรก และพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

2. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขเป็นอันดับแรก และภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

3. ด้านความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง การตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้ คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องเป็นอันดับแรก และคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน ที่มีต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

1. พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

2. พบว่าพนักงานที่ระดับอายุต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าอายุมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี อายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 อายุ 41-45 ปี อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด สมรส และ ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แสดงว่าสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

4. พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน

5. พบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับรายได้มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท รายได้ 40,001 – 50,000 บาท รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

6. พบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน โดยตำแหน่งที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล พนักงานบัญชี/การเงิน และพนักงานทั่วไป สำหรับตำแหน่งที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

พนักงานจัดซื้อ พนักงานวางแผนการผลิต พนักงานตรวจสอบคุณภาพ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานดูแลลูกค้า และนักเคมี

7. พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าอายุงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงาน 10-15 ปี อายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี อายุงาน 3 – 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการหาความสัมพันธ์ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยพิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

1. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.54$)

2. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.52$)

3. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.50$)

4. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.41$)

5. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.34$)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการหาความสัมพันธ์ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.63$) โดยพิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

1. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.57$)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.54)

3. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.51)

4. พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.47)

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อองค์กร พบว่ามีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงพบว่าความแตกต่างเกี่ยวกับเพศไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีอายุแตกต่างกันพบว่าพนักงานที่ระดับอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับอายุมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน โดยพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี อายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 อายุ 41-45 ปี อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือที่ระดับอายุสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่ง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

สอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด สมรส และ ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงพบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงพบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคม อุตสาหกรรมลำพูน โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท รายได้ 40,001 – 50,000 บาท รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้แก่เงินเดือน ดังนั้นจึงแสดงว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันพบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างๆ กันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล พนักงานบัญชี/การเงิน และพนักงานทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากในขณะที่ตำแหน่งอื่นมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่าปัจจัยด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ที่มีอายุงานแตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และมีอายุงาน 10-15 ปี อายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี อายุงาน 3 – 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาผลการหาความสัมพันธ์ พบว่าระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ($r = 0.62$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ($r = 0.54$) รองลงมาคือความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($r = 0.52$) ดังนั้นแสดงว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลวานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คุณภาพงานที่ดี (นาฏยา อ่วมผึ้ง, 2544) และเป็นไปตามทฤษฎีของ Steers (1977) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล จึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานเมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึก ผูกพันกับองค์การ การที่พนักงานได้รับอิสระในการทำงาน พนักงานจะสามารถใช้วิจารณญานของตนในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน ผลป้อนกลับของงานจะทำให้พนักงานทราบประสิทธิภาพและประสิทธผลในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาผลการหาความสัมพันธ์ พบว่าระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน (r = 0.63) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด (r = 0.57) รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (r = 0.54) ดังนั้นแสดงว่าประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เป็นไปตามที่ทฤษฎี Steers (1977) ได้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การว่า การที่พนักงานได้รับการตอบสนองในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ เช่น การให้ค่าตอบแทนที่พนักงานพึงพอใจ การพิจารณาความดีความชอบ จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับคำอธิบายของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงาน คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ฯ ความรู้สึกว่าศูนย์ฯ เป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่าศูนย์ฯ มีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ค้นพบในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อยู่ในระดับคะแนนต่ำสุดของระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2. จากผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจะพบว่า เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านผลป้อนกลับของงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

4. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มากที่สุด อยู่ใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับมาก ในขณะที่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ น้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ในประเด็นต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านผลป้อนกลับของงาน น้อยที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 3.44) จึงควรทำการปรับปรุงโดยมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอยู่อย่างต่อเนื่อง ว่าผลงานของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างไร มีข้อดี และข้อบกพร่องอย่างไร รวมทั้งให้พนักงานทราบว่าพนักงานควรปรับปรุงแก้ไขการปฏิบติงานอย่างไร และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสชี้แจงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ว่ามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร เพราะหากพนักงานคิดว่าผลการปฏิบัติงานที่ประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และองค์กร ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ น้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.04) ดังนั้นองค์กรควรสร้างความรู้สึกว่าาองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับองค์กร ให้พนักงานสามารใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอย่างเต็มที่ ให้ปัจจัยสนับสนุนอย่าเพียงพอในการปฏิบัตหน้าที่ สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับพนักงาน ถึงแม้ว่าบางเรื่องอาจจะเป็นเรื่องส่วนตัว และมีสวัสดิการที่คอยดูแลพนักงานหลังจากเกษียณแล้ว

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก แต่ด้านความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งพบว่าพนักงานมีความคิดอยากจะเปลี่ยนงานเมื่อมีโอกาส และได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่สูงกว่า ดังนั้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น และควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุงานมาก รวมถึงมีการจัดระบบการเลื่อนขั้นและสวัสดิการที่ดีขึ้นให้พนักงานเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรที่ตนอยู่ จะทำให้ช่วยลดความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนงานหรือย้ายองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved