

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2548) โดยใช้แบบสอบถามตอบ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้การศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 92.2 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 20.7 สถานภาพสมรส ร้อยละ 60.7 ระดับการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 57.4 อายุการทำงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 26.3 อัตรารายเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 45.2 และ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานผลิตปลาหมึก ร้อยละ 48.1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
4. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
5. ผลป้อนกลับของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
4. ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิผลในงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อ องค์กร เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

1. พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูง กว่าเพศหญิง

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง กว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่าง กัน แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อย

6. พนักงานที่มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน แสดงว่า รายได้หรืออัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดย พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มี รายได้หรืออัตราเงินเดือนในระดับอื่น

7. พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือแผนกที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า หน่วยงานหรือแผนกที่พนักงานปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือแผนกอื่น

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และ ผลป้อนกลับของงาน ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผลการทดสอบที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ เริงศักดิ์ เจียวางจิ (2543) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทร และสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การ กับ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Angel & Perry (1981 อ้างในวรรัตน์ ไวยสารา, 2546) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับเพศ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล สิริปัญญา (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มณีพรรณ จันทร์ล้ำเลิศ (2546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอมพบว่า พนักงานบริษัทยูคอมมีอายุค่อนข้างมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย แต่ไม่สอดคล้องกับ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่าง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับ มณีพรรณ จันทร์ล้ำเลิศ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะ

ส่วนบุคคลได้แก่ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษารูปว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่า รายได้หรืออัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนในระดับอื่น ไม่สอดคล้องกับ เรืองศักดิ์ เขียวจิจิ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ พิชญากุลศิริปัญญา (2445) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรสาครปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นและยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมี ส่วน

เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การตลอดจนช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักผู้พันต่อองค์การของตน

1. จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การบางด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ซึ่งทางบริษัท ฯ ควรจะธำรงรักษาให้คงอยู่และดียิ่งขึ้นตลอดไป แต่ยังมีความคิดเห็นในเชิงลบบางด้านต่อบริษัทฯ ซึ่งควรจะได้รับกรปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยรวมมีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง แต่จะเห็นว่า ในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันแก้ไข และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทในทางเสียหาย จะรีบชี้แจงแก้ไขทันที สิ่งเหล่านี้หากทางบริษัทได้มีการให้ข้อมูลกับพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน นโยบายของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ และถูกต้องจะทำให้พนักงานมีข้อมูลที่ต้องการและเป็นจริงจะชี้แจงแก้ไขข้อสงสัยที่มีบุคคลอื่นกล่าวหาบริษัทฯ ในทางเสียหายได้ธำรงรักษา แต่ในระดับปานกลาง เป็นเรื่องภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพนักงานของบริษัท มักร่วมวิพากษ์ วิจารย์บริษัทในทางลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งทางบริษัท ควรปรับปรุง เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการเสนอ นโยบายการดำเนินงานของบริษัท จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับสังคม เช่น ให้ทุนการศึกษาบุตร ธิดาของพนักงาน ที่มีกรเรียนดี การรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

1.2 ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การมีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้งและ พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่ทางบริษัทควรจะธำรงรักษา แต่ควรปรับปรุงในระดับปานกลาง ในเรื่องความทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานในระดับปานกลาง ในส่วนลึกของจิตใจไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าน้อย ทางบริษัทควรมีการพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การเลื่อนขั้นการให้ค่าชมเชยเพื่อเกิดเป็นแรงจูงใจในการสร้างผลงาน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์การ

1.3 ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การมีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่องยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น ให้ประหยัดไฟฟ้าโดยการปิดไฟฟ้า แอร์ในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1

ชั่วโมงถ้ามีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจะยังคงเลือกทำงานกับบริษัทต่อไป ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานให้ความเชื่อมั่นกับบริษัท สิ่งนี้ทางบริษัท ควรจะชำระรักษาและกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการด้านอื่น ๆ ด้วย บริษัท ควรมีการปรับปรุง ด้านถ้าเปลี่ยนงานคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่านี้ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัท ไปตลอดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุ ซึ่งทางบริษัทควรมี การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานที่เกษียณอายุ พิจารณาเลื่อนขั้นหรือให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลงานเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีความสามารถ คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ความสัมพันธ์

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน กับลักษณะความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกเช่นกัน ซึ่งหมายความว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีค่าสูงขึ้น ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น ดังนั้น ผู้ศึกษามีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องทำการปรับปรุงให้เกิดความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผู้ศึกษาได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าพนักงานของบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อ

พิจารณารายด้านจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามค่าเฉลี่ยสามลำดับสุดท้าย คือในด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคืองานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น น้อยที่สุดคือด้านผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังต่อไปนี้

- ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขร่วมกัน ควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของพนักงาน ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน มีอิสระในการคิดและนำเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

- ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรปรับปรุงระบบการทำงานให้พนักงานมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก อาจจะอยู่ในรูปของการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อการสร้างสรรค์งาน ในขณะเดียวกัน อาจจะมีการจัดการสัมมนา อบรม หรือจัดงานสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้พนักงานในบริษัททำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานต่างแผนก ได้ทำความรู้สึก ซึ่งจะเป็ผลดีต่อทั้งพนักงานในแง่ของการแลกเปลี่ยนความคิดเป็น และเป็นผลดีต่อบริษัทฯ ในแง่ของการประสานงานกันในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการทำงานที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจจะทำให้พนักงานขาดวิสัยทัศน์ และเกิดความเครียดในงานขึ้นได้

- ในด้านผลป้อนกลับของงาน ควรมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบว่าพนักงานควรปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างไร และเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสชี้แจงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ว่ามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างไร เพราะหากพนักงานคิดว่าผลการปฏิบัติงานที่ถูกประเมิน ไม่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรได้

2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าพนักงานของบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เมื่อพิจารณารายด้าน จะพบว่า พนักงานของบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ น้อยที่สุด รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงดังต่อไปนี้

- ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ องค์กรควรสร้างความรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ โดยการให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและมีความเหมาะสมในสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันแก่พนักงาน การให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพ การดูแลเอาใจใส่พนักงานทั้งในเรื่องปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและแม้แต่ปัญหาส่วนตัว ตลอดจนการให้สวัสดิการแก่พนักงานที่เกษียณอายุ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปการก่อตั้งกองทุนออมทรัพย์ และอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

- ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานของบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความคิดเห็นในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในระดับปานกลาง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมากเท่าใดก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นองค์กรควรมีแนวทางในการกระตุ้นความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรแก่พนักงาน

- ความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดมีความคิดเห็นในระดับสูง เรื่อง งานที่ปฏิบัติไปแล้วสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานอย่างชัดเจน สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร สิ่งเหล่านี้ทางบริษัทควรจะธำรงรักษาเอาไว้ให้ติดตลอดไป บริษัทควรปรับปรุง ในระดับความคิดเห็นปานกลางในเรื่อง สามารถแก้ไขปัญหา กรณี เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น และคิดว่างานมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน ทางบริษัทควรให้พนักงานมีความอิสระในการทำงาน รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น

- บริษัทฯ หรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ควรจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการหรือการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีทัศนคติ เจตคติที่ดีต่อบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น โดยเริ่มแรกอาจทำเป็นแผนระยะสั้น เพื่อพิจารณาผลที่ได้รับ หากประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจจึงค่อยปรับเป็นแผนระยะยาวต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะส่วนของลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น โดยไม่ได้ทำการศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรที่ตามมาหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่อยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร การธำรงรักษานวัตกรรมขององค์กร ศักยภาพในการทำงาน การมาทำงานสาย การทู่แท้ให้กับงาน การขาดงาน การลาออก เป็นต้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาดังกล่าวด้วย เพื่อจะได้ตรวจสอบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ หรือไม่อย่างไร
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงรูปแบบ กระบวนการ หรือการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
3. ควรศึกษาค่านิยมในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่าง เพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและ บริษัท ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น