

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำนวน 238 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพเป็นโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ระดับตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์

จำกัด

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปีจี้ย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ภาระเบียบส่วนใหญ่นองหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด

ด้านความหลากหลายองงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปีจี้ย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ งานที่ทําเป็นงานที่ทําทําความสามารถตลอดเวลา รองลงมางานที่ทําอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่

ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร รองลงมาคือ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง และงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงานและขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง รองลงมา ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างราบรื่น รองลงมา งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรทำให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรทำให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด และกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของค้ำแนะนำจากผู้อื่น สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย

ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร ที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่

มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับ

ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของค้ำแนะนำจากผู้อื่น และงานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของค้ำแนะนำจากผู้อื่น การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี

ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน และการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม

เงินเดือน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับ

ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบส่วน
ใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และการควบคุมดูแลการทำงาน โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา
องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่ง
ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การควบคุมดูแลการทำงาน โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด และ
กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้
ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับ
ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ทำ
ทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน
งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซาก
จำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ทำ
อยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการ
ปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ
ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้
ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับ
ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้
อย่างชัดเจน การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น เมื่อเกิด
ปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และงานที่ทำมีการระบุ
วิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง และผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานที่มี

ความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ รองลงมา การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรทำให้รู้สึกว่าการพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ รองลงมา ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดุสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี

และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน รองลงมา การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ และเงินเดือน

ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับ

ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้
ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรทำให้รู้สึกว่าการเป็นทรัพยากรบุคคล
ที่มีค่า และการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงาน
ในระหว่างการทำงานเสมอ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่
ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน
องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี
ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ
ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การ
ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์
จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความ
เดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร ผู้ตอบแบบ
สอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ใน
ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ การ
ทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับ
ความรู้ความสามารถ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การ
ฝึกอบรม การดูงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี สำหรับ
ปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่
การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย
ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การ
ฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรหรือ
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับ

ความรู้ความสามารถ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ด้านประสิทธิภาพในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก และความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก และองค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบ สอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความ

ต้องการ และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้ความสำคัญดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรง

กับความรู้ความสามารถ และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบ สอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปีให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การได้รับความ

ร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่ เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางในด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางในด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก และความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จขององค์การที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์การทำให้รู้สึกที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ด้านความรู้สึกว่าองค์การพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ ค้ำค้ำกับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ และองค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ ค้ำค้ำกับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ องค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว และองค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม การดูงาน องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันองค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สำหรับปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางได้แก่ด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ได้นำทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความหลากหลายของงาน

ซึ่งเมื่อเทียบการศึกษาของจิระชัย ยมเกิด (2549) แล้ว ผลการศึกษาที่พบไม่มีความแตกต่างกัน โดยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเหมือนกัน แต่แตกต่างกันกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่า พนักงาน ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ การที่องค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความมีอิสระใน

การทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านความหลากหลายของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความหลากหลายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความหลากหลายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของงานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรได้

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านผลป้อนกลับของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสรายว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานภายในบริษัทฯ และแผนกจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงลำดับแรกคือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ดังนั้นบริษัทฯจึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ คำนึงค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่ององค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ ดังนั้น บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือองค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของ จิระชัย ยมเกิด (2549) พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงลำดับแรกคือ ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ ดังนั้น บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของ จิระชัย ยมเกิด (2549) พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน ดังนั้น บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกกลุ่มอายุ และทุกกลุ่มเงินเดือนให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน มีข้อค้นพบดังนี้

1.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าพนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา และการให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในเรื่องของการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นให้ความสำคัญที่มีผลในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความหลากหลายของงาน พบว่าพนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านนี้ โดยเฉพาะในเรื่องของงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน โดยเฉพาะพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง และทุกกลุ่มเงินเดือนให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ในระดับมีผลมากเหมือนกัน

1.3 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าพนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านนี้ โดยเฉพาะในเรื่องของการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร ที่ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นลำดับแรก

1.4 ด้านผลประโยชน์ของงาน พบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะพนักงานที่อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 31-40 ปี ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในเรื่องผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลงานที่ผ่านสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

1.5 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าพนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านนี้ โดยเฉพาะในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งพบว่ากลุ่มพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มเงินเดือน ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ในระดับมีผลมากเหมือนกัน

2. ด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ทุกกลุ่มอายุ ทุกกลุ่มเงินเดือน ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน มีข้อค้นพบดังนี้

2.1 ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในเรื่อง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และพบว่าพนักงานที่อายุ 31-40 ปี ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ขณะที่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีและ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จากการศึกษาพบว่าพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง และทุกกลุ่มเงินเดือน ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ในระดับปานกลางเท่านั้น และพบว่าพนักงานที่อายุ 31-40 ปี 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในเรื่อง องค์กรให้ความสำคัญใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ ขณะที่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเกือบทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานกับองค์กร ในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ และพบว่าพนักงานที่อายุ ต่ำกว่า 30 ปี และ 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในเรื่อง การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2.4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานในระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเกือบทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่ององค์การเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิกส์ จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน และเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความหลากหลายของงาน บริษัทฯ ควรมอบหมายงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้หลากหลายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการที่พนักงานมีความท้าทายในการทำงานโดยไม่เกิดความซ้ำซากจำเจ

ด้านความมีเอกลักษณะของงาน บริษัทฯ ควรให้พนักงานได้รับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กรอย่างชัดเจน ให้พนักงานสามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น โดยให้พนักงานสามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน และงานที่มีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

ด้านผลป้อนกลับของงาน บริษัทฯ ควรให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บริษัทฯ ควรสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ให้พนักงานได้ทำงานติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน และส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานให้พนักงานทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ควรให้การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในการสร้างองค์การให้เป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน โดยการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง บริษัทฯ ให้ความสนใจและส่งเสริมเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นที่มาจากการทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ การยอมให้พนักงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น และทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อไป