

**ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร
The Study of Motivation Factors affecting to The Organizational Commitment
of Electronics Assembly Industry Group in Bangna District, Bangkok**

นางสาวนิชากร บุญสิทธิ์
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nichakorn Boonsit
MBA Industrial Management Ramkhamhaeng University, Thailand
Responding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.959 และ 0.946 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test วิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท A จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีระดับความผูกพันมาก และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

2. ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of the research “The Study of Motivation Factors affecting to The Organizational Commitment of Electronics Assembly Industry Group in Bangna District, Bangkok” were to study (1) Investigates the levels at which organizational commitment of employees at A company Limited. (2) Investigates the important levels of the motivation factors affecting to The Organizational Commitment of employees at A company Limited. (3) The researcher also compares the organizational commitment of employees at A company Limited as classified by the aforementioned demographical characteristics. Finally, furthermore, the researcher considers (4) the relationship between Motivation Factors and the organizational commitment of employees at A company Limited. The sample size of the research was based on 400 persons. The research instruments were a questionnaire eliciting data appertaining to the Motivation Factors affecting to The Organizational Commitment. These two questionnaires were couched at the reliability levels of 0.959 and 0.946, respectively. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean,

and standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's product-moment correlation coefficient were applied as the statistical analysis tools.

The findings were as follows:

1. Overall, the levels of the organizational commitment evinced by the employees were at a high level. When considered in each aspect, it was found that organizational commitment was at a high level in two aspects in the following descending order: willingness to exert efforts in work performance for the sake of the organization and organizational engagement. At moderate level was 1 aspect in the following: the desire to continue working in the organization.

2. Overall, the motivation factors affecting to The Organizational Commitment of employees exhibited by the employees were at a high level. When considered in each aspect, it was found that the levels of the motivation factors affecting to The Organizational Commitment of employees were expressed at high regarding 1 aspect in the following: work environment. The important levels of the motivation factors affecting to The Organizational Commitment of employees were additionally displayed at moderate level in 3 aspects in the following descending order: organizational culture, remuneration and welfare and career advancement.

3. The Employees at A company Limited who differed in the demographic characteristics of educational level and work experience evinced corresponding differences in organizational commitment at the statistically significant level of 0.05.

4. Finally, it was found that motivation factors exhibited a positively correlated with organizational commitment of employees at A company Limited at a high level carrying the statistically significant level of 0.01.

Keyword: Motivation factors; Organizational Commitment

บทนำ

ในสภาพการณ์ปัจจุบัน การดำเนินการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ถือว่าเป็นช่วงเวลาของความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยี และประสิทธิภาพของเครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ในการควบคุมดูแลการทำงาน อีกทั้งการทำงานกับงานในลักษณะนี้ จะต้องใช้คนที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ มีทักษะ และฝีมือในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยแรงงานของคน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่สำคัญที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

ในการทำงานขององค์กรนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์หรือนโยบายที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน และการที่พนักงานไม่หมุนเวียนลาออกไปจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีทักษะ มีความชำนาญในการทำงานที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังเกิดเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่เป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานของบริษัท A จำกัด มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร และนำผลจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุง วางแผน และพัฒนา เพื่อเพิ่มปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูงใจให้สอดคล้องกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถช่วยผู้บริหารในการกำหนดแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วางแผนรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่วางไว้ และยังรักษาพนักงานไว้ที่ได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.2. พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.3. พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 1.4. พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัย ศึกษาปัจจัยงูใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด

2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท A จำกัด หมายถึง พนักงาน กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด ประมาณ 3000 คน

3. ขอบเขตด้านสถานที่ในการวิจัย คือ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 – 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิเคราะห์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปเป็นกำหนด แนวทางในการปรับปรุง วางแผน และพัฒนา เพื่อเพิ่มปัจจัยงูใจให้สอดคล้องกับความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากขึ้น

2. นำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วางแผนรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอื่นต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร และ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยงูใจ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg)

จากพลชัย หอมสุวรรณ, 2558, หน้า 26 – 41 ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยงูใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1.1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ถือเป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะหากบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้วก็จะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท A จำกัด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการทำแบบสอบถามออนไลน์ Google form โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในตอน ที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.959 และการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในตอน ที่ 3 เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.946

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2563 – 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 โดยการออกสอบถามแบบออนไลน์ เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไป ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ฉบับ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด แบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ข้อมูลหาการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

4.1 ใช้ค่า t-test วิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.2 ใช้ค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท A จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.00 อายุ 21 – 30 ปี ร้อยละ 56.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 47.25 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปี ร้อยละ 29.25

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับที่ 1 คือ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีระดับความผูกพันมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมี

ระดับความผูกพันมากเป็นลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 คือ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป มีระดับความผูกพันปานกลาง

3. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยุงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท A จำกัด มีความสำคัญของปัจจัยุงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญมาก รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความสำคัญปานกลาง เป็นลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความสำคัญปานกลาง

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปและด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยุงใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท A จำกัด พบว่า ปัจจัยุงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท A จำกัด ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1. ปัจจัยุงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5.2. ปัจจัยุงใจในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5.3. ปัจจัยุงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

5.4. ปัจจัยเชิงจิตในด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรมีเป้าหมายที่จะให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และทุ่มเทอยากเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของแววนภา สุระพร (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยเชิงจิตที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยเชิงจิตที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีระดับความสำคัญมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ มีรู้สึกลดความผูกพันขณะปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด สวยงาม อีกทั้งยังช่วยเหลือเกื้อกูลให้ายสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยเชิงจิตในด้านอื่นๆ เช่น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานอาจจะมองว่ายังไม่ดีพอ ดังนั้น ปัจจัยเชิงจิตที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยภาพรวม จึงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลชัย หอมสุวรรณ (2558) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้าน

ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีสิทธิและโอกาสในด้านต่างๆ เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชิต เทพวรรณ (2554) จากพลชัย หอมสุวรรณ (2558) ที่ได้อ้างถึง ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นวิธีการ ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีและศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับงานวิจัยของพลชัย หอมสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรคคิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของนายณัฐพันธ์ มิมุข (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากไม่ว่าพนักงานที่มีอายุน้อย หรืออายุมากต่างก็มีความคิดที่ว่าตั้งใจทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเพื่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และต้องการที่ทำงานที่นี้ต่อไป ประกอบกับสถานการณ์ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัวในยุคโควิด 19 ทำให้ไม่เห็นถึงความสมควรที่จะเปลี่ยนงานใหม่ เพื่อเกิดความเสี่ยงในการตกงาน ไม่มีงาน อีกทั้งองค์กรยังแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง จากการรับมือกับเศรษฐกิจชะลอตัวในยุคโควิด 19 ในช่วงต้นปีที่ผ่านมาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3.3. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปและด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอาจมีความต้องการทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถที่ตนเองได้เรียนรู้มา จึงมีการมองหางานใหม่เกิดขึ้นที่ได้ผลตอบแทน รวมไปถึงได้ใช้ความรู้ ความสามารถสร้างความท้าทายใหม่ให้กับตนเองก็เป็นได้ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของพานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อ

องค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กลุ่มบริษัทพัฒนาได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน กลุ่มบริษัทพัฒนา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายได้ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4. พนักงานบริษัท A จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน ให้ความสำคัญงาน รับรู้ถึงความรู้สึกผูกพัน เป็นองค์กรที่มั่นคง จึงทำให้พนักงานอยากอยู่ที่องค์กรนี้ เพราะเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเอง อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนสำคัญ เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยยังรู้สึกว่าการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบยังไม่มีความสำคัญ ทำงานแค่ตามคำสั่งในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงอาจจะยังเกิดความรู้สึกผูกพันองค์กร ไม่มากนัก ซึ่งเป็นในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของพานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กลุ่มบริษัทพัฒนาได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน กลุ่มบริษัทพัฒนา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของพลชัย หอมสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรคคิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท ไทยมัย เทรคคิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน และเล็งเห็นว่าพนักงานทุกคนเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงได้มีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานมีชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการที่องค์กรมีการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรได้มีโอกาส โยกย้าย เรียนรู้ที่จะเติบโต ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบธุรกิจประเภทเดียวกัน แม้ในสภาพเศรษฐกิจชะลอตัวในยุคโควิด 19 ที่องค์กรประคองและรักษาพนักงานทุกคนให้ได้รับเงินเดือนตามปกติที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว และยังมีวัฒนธรรม ทำให้คนภายในองค์กรเกิดความรักใคร่ซึ่งกันและกัน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่าย จากปัจจัยเชิงจิตที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ

แววนภา สุระพร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพลชัย หอมสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรดดิ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ ก็จะแสดงออกได้ถึงความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จ นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังแสดงออกให้เห็นถึงความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ในการกระทำ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรกำหนดแนวทางในการปรับปรุง วางแผน และพัฒนา พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างไว้ซึ่งปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด ดังต่อไปนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีการตรวจสอบปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน อย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเหมาะสมกับความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร และตรวจสอบปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันในยุคโควิด 19 และมีความทัดเทียมกับองค์กรอื่นในกลุ่มธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ประเภทเดียวกันอยู่เสมอ อีกทั้งองค์กรควรมีการเปิดโอกาสในการแนะนำองค์กรนี้ให้กับเพื่อนที่กำลังมองหางาน เช่นเดียวกับแคมเปญที่ว่า Friend get Friend พร้อมทั้งมีการให้คำตอบแทนในการแนะนำเพื่อนเมื่อได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้อีกด้วย

2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์กรควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยการเปิดโครงการให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับปริญญา สำหรับพนักงานที่อยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ได้นำทฤษฎีที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ ได้ปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาองค์กร และควรมีการตั้งนโยบายต่างๆ ขององค์กรให้ชัดเจน แจ้งวิธีการและหลักเกณฑ์ในการที่พนักงานจะสามารถเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานทราบ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ

ทำงานได้อย่างเต็มที่ในสายอาชีพที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะเป็นการทำให้พนักงานเติบโต และยังทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานร่วมกับองค์กรนี้อีกด้วย

3. องค์กรควรมีการจัดตั้งโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ และเข้าถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและครอบครัว ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานว่าองค์กรมองเห็นพนักงานเป็นเหมือนบุคคลในของครอบครัว ทำให้สามารถช่วยสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และรักองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม โครงการ บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมที่พนักงานมีส่วนร่วมได้ เพื่อปลูกจิตสำนึกของพนักงานให้มีทัศนคติที่ดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

4. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทำให้คนภายในองค์กรเกิดความรักใคร่ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีต่อกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการต่างๆ กีฬาสัมพันธ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากผู้วิจัย อาทิเช่น การปฏิบัติงาน การดำรงอยู่ของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถานการณ์และผลกระทบในการดำรงชีวิตที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของพนักงาน ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ เป็นต้น เพื่อให้สามารถเจาะลึกถึงปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ ที่อาจจะนำไปเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ได้ศึกษามากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยค่าจุนเพิ่มเติมที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรองทิพย์ นาควิชेत्र. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพันธะผูกพันของนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยเอกชน. คุยฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุยฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษานุคลากรสายปฏิบัติการ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จริยา ตั้งสถาเจริญพร. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเมือง), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุพันธ์ อธิธาว์กุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- ชาติรี รัตนคช. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข. (2557). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด โดยการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พรีเมียร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิยาภรณ์ คุ้มคา. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทอินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธรรมศักดิ์ นิตะพัฒน์. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตรวจสอบคุณภาพเครื่องประดับ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานตรวจสอบเครื่องประดับบริษัท ไดมอนด์ เกมส จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธิดา สุขใจ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธันยพร งามวิไลศิริวงศ์. (2561). ผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย ในกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

- พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรคคิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชิต เทพวรรณ (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภัทรา ปานะจำนงค์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: อาร์ต-โปรเกส.
- แววนภา สุระพร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรีสมร สุริยาศสิน. (2549). ความแตกต่างระหว่างบุคคลและโลกของงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภวรรณ หลา ผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศรี ชันชะกิจ. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ช่วงวัยเบบี้บูม เมอร์ส เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ เจเนอเรชั่นวาย สำนักงานคณะแพทยศาสตร์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สยาม ประเสริฐกุล. (2560). อิทธิพลของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเอง ความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์กร ในฐานะปัจจัยกำกับที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการมีแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนกับผลการปฏิบัติงาน. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน *Employee Engagement*. วารสารการบริหารคน, 27 (3), 11-12.