

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ตลอดจนการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยอาศัยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และนำเสนอข้อมูลการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โรงงานที่จังหวัด เพชรบุรี และพุทธรณทลสาย 5 แยกเป็นโรงงานเพชรบุรี จำนวน 213 คน โรงงาน พุทธรณทลสาย 5 จำนวน 378 คน รวมจำนวนของพนักงานทั้งหมด คือ 591 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 448 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวัดข้อมูลเกี่ยวกับด้าน ลักษณะงาน จำนวน 18 ข้อ โดยสอบถามใน 4 หัวข้อได้แก่ ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา จำนวน 17 ข้อ โดยสอบถามใน 4 หัวข้อได้แก่ ทัศนคติกับองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ความสำคัญกับองค์กร การพึงพาอาศัยได้ขององค์กร ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันกับองค์กรมีจำนวน 15 ข้อ โดยสอบถามใน 3 หัวข้อได้แก่ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนที่ 5 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Window เพื่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานที่ค่าความเชื่อมั่นระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) ด้วยค่า t-test และ F-test

นอกจากนั้นยังทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 อายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.8 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมามีสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.9 น้อยสุดมีสถานะหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.4 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมามีการศึกษาระดับ ปวช/ปวส/อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.3 และต่ำสุดมีระดับการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0 มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมามีระดับรายได้ระหว่าง 3,000-5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมามีระดับรายได้ระหว่าง 10,001- 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 15.8 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 คิดเป็นร้อยละ 1.3 น้อยที่สุดมีระดับรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 0.9 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็น Operator คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาตำแหน่ง Technician คิดเป็นร้อยละ 11.4 รองลงมาเป็นตำแหน่ง Foreman คิดเป็นร้อยละ 10.3 รองลงมาเป็นตำแหน่ง Supervisor คิดเป็นร้อยละ 4.0 น้อยสุดตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกคิดเป็นร้อยละ 1.1

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ดังนี้ โดยภาพรวมพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.2.1 ด้านความเอกลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93)

1.2.2 ด้านความสำคัญของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87)

1.2.3 ด้านการได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65)

1.2.4 ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64)

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานครั้งนี้ โดยภาพรวมพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นในด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.3.1 ด้านความสำคัญกับองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72)

1.3.2 ด้านการพึงพอใจได้ขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46)

1.3.3 ด้านทัศนคติกับองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.38)

1.3.4 ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.17)

1.4 ข้อมูลระดับความผูกพันกับองค์กร

ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานของบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.4.1 ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80)

1.4.2 ด้านความเชื่อมั่น ทรัพยากรในเป้าหมายขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78)

1.4.3 ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62)

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท
น้ำมันเท็กซัสโก้ จำกัด สรุปผลได้ตามตารางที่ 5.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	ค่านัยสำคัญ ทางสถิติ	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1.ด้านลักษณะส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	0.638		✓
1.2 อายุ	0.372		✓
1.3 สถานะภาพสมรส	0.258		✓
1.4 ระดับการศึกษา	0.074		✓
1.5 ระดับรายได้	0.000	✓	
1.6 ตำแหน่งงาน	0.000	✓	
2.ลักษณะงาน			
2.1 ความสำคัญของงาน	0.000	✓	
2.2 ความหลากหลายของงาน	0.000	✓	
2.3 ความมีเอกลักษณะของงาน	0.000	✓	
2.4 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	0.000	✓	
3.ด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับ			
จากการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา			
3.1 ทศนคติกับองค์กร	0.000	✓	
3.2 ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	0.000	✓	
3.3 ความสำคัญกับองค์กร	0.000	✓	
3.4 การพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร	0.000	✓	

ผลการทดสอบสมมติฐานในด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันกับองค์กร ได้ผลการทดสอบดังนี้

1.5.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายและหญิงมีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับมาก

2) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีอายุที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับอายุ 18-30 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ระดับอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก และช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมากที่สุด

3) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีสถานะสมรสที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสถานะภาพโสดมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก เท่ากับสถานะภาพสมรสและสถานะภาพหม้าย/หย่าร้าง

4) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ใน ระดับมาก เท่ากับระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลายเท่ากับระดับการศึกษา ปวช/ปวส/อนุปริญญา และเท่ากับระดับการศึกษาปริญญาตรี

5) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน โดยที่ระดับรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าระดับรายได้ 3,000-5,000 บาท, ระดับรายได้ 5,000-10,000 บาท ,ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท และระดับรายได้ 20,000-30,000 บาท

6) พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน โดยที่ ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่มากกว่าตำแหน่งงาน Supervisor ตำแหน่งงาน Foreman ตำแหน่งงาน Technician และตำแหน่งงาน Operator

1.5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อกันในระดับค่อนข้างมาก ($r = 0.623$)

1.5.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้แสดงว่าประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อกันในระดับค่อนข้างมาก ($r = 0.673$)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผลการหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องของระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ที่ 1 พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด มีระดับความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับ จิระชัย ยมเกิด (2546 : 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันกับองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ชัลวานา สะธานี (2550 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ที่ 2 พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไปจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า

30,000 บาท ลงมาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543 : 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันกับองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรา ทาหอม (2550 : 107) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีรายได้สูงจะเป็นพนักงานที่มีรายได้ที่อยู่ในระดับที่พึงพอใจ มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานระดับนี้มีความจงรักภักดีกับองค์กรในระดับสูง ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมากที่สุดตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ที่ 3 พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับที่มากกว่าตำแหน่งงานอื่นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวณา เวชกิจ (2550 : 99) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกัน และสอดคล้องกับ ฉัตรพัฒน์ แผ่นทอง (2548 : 88) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารมีความรับผิดชอบที่สูงในการดูแลควบคุมการทำงานของพนักงานให้เป็นที่ไปตามระเบียบการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นพนักงานที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติ จึงมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่มากกว่าตำแหน่งงานอื่น

ความสัมพันธ์ที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ กับระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างมาก โดยที่ปัจจัยรายด้านที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพียร์สัน และ ชอง (Pearson and Chong : 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะงานและข้อมูลข่าวสารทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน พบว่า ลักษณะงาน คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับ สิริวรรณ ทิพย์ปรีกมาศ(2549 : 101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมหัวหิน แกรนด์ แอนด์ พลาซ่า พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลายทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึغبื่อหน่าย จำเจ หรือซ้ำซาก พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ โดยได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างาน อีกทั้งในการที่พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีการรับรู้ใน ความสำคัญของงานที่ตนเองกระทำอยู่ ทั้งยังได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและกับองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ความสัมพันธ์ที่ 5 ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด กับปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างมาก โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละด้านคือ ด้านความสำคัญกับองค์กร ด้านการพึ่งพาอาศัยได้ขององค์กร ด้านทัศนคติกับองค์กรและ ด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญศกร ชัยนภัสภมร (2550 : 82) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้าน อสังหาริมทรัพย์ พบว่า สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพัน องค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรรณี ศิริวุฒิ (2547 : 95) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสบการณ์โดยภาพรวม พนักงานมีความ ผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของ องค์กร ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่มีความแตกต่างกัน

อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน โรงงานมีความมั่นคงสูง มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการจัดอบรมต่าง ๆ เปิดโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและเห็นคุณค่าในการทำงานของ พนักงานโดยพนักงานสัมผัสได้ด้วยตนเองจากการทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและปลอดภัย จึงเกิดความรู้สึกในความผูกพันกับองค์กรขึ้นมา เพราะคิดว่าสามารถฝากชีวิตการทำงานกับบริษัท ได้มีความวางใจในการจะทำงานและก้าวหน้าในอาชีพการงานไปกับบริษัท

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ประกอบกับข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาพบข้อมูลที่น่าสนใจบางประการ ซึ่งควร นำเสนอเป็นข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้นต่อไป ดังนี้

3.1 จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยาง เท็กซ์ไทล์ จำกัด อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมด้านขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนใหญ่ว่ามีอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งความพร้อมอันนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการนำไปใช้ปฏิบัติงานตาม หน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือที่องค์กรกำหนดไว้ ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นความพร้อม ของบุคลากรขององค์กรในการที่จะช่วยกันผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปข้างหน้าเพื่อ

บรรลุเป้าประสงค์ต่าง ๆ ได้สำเร็จ บริษัทจึงควรชำระรักษา ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ให้อยู่ในระดับนี้ไว้และพัฒนาให้มามากขึ้นต่อไป

3.2 จากผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นจะมีระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการประเมินผลหรือการให้โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งแก่พนักงาน โดยที่เมื่อมีตำแหน่งว่างในระดับที่สูงขึ้น องค์กรควรเปิดให้โอกาสพนักงานภายในก่อนในการได้ทดสอบความสามารถ ก่อนที่จะรับพนักงานเข้ามาใหม่จากภายนอก โดยทันที ซึ่งการทำเช่นนี้ย่อมทำให้พนักงานภายในองค์กรรู้สึกมีโอกาสในความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและยังเป็นการพัฒนาระดับความผูกพันกับองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นด้วย

3.3 จากผลการศึกษาพบว่า รายได้ค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร บริษัท ๆ ควรพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการค่ากะการทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันเพิ่มสูงมากขึ้น พนักงานมีรายได้ไม่มากนัก ดังนั้น ควรมีการเพิ่มในการให้สวัสดิการแก่พนักงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

3.4 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านทัศนคติกับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัท ๆ ควรเพิ่มเติมในการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่พนักงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการยอมรับในการพิจารณาค่าตอบแทนให้มากขึ้น ปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงานให้มีความชัดเจน จัดแบ่งหน้าที่การทำงานแต่ละตำแหน่งให้ดี มีวิธีการป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ให้เกิดขึ้น และควรตั้งเป้าหมายการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้ ควรชี้แจงเป้าหมายการทำงานให้แก่พนักงานให้รับทราบ พร้อมทั้งอธิบายถึงวิธีการในการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.5 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลางนั้น บริษัท ๆ ควรเพิ่มเติมในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานบริษัท ๆ อาจเพิ่มเติมค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่เงินให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงสวัสดิการที่มากขึ้น บริษัท ๆ ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งต่อไปได้

3.6 ควรเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้น ควรเพิ่มการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและสามารถสร้างทีมในการทำงานได้ในที่สุด ซึ่งควรจัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่นการ จัดกิจกรรม

ร่วมกันของพนักงาน กีฬาสี งานปีใหม่ งานสังสรรค์ร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานให้มาก เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันได้อย่างทั่วถึงเป็นการเสริมสร้างพลังในการทำงานเป็นทีมให้แก่องค์กรให้มากขึ้นและเมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างทีม มีส่วนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็เป็นการเพิ่มความผูกพันกับองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น

3.7 องค์กรควรให้ความสำคัญแก่พนักงานให้มากขึ้น โดยการรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานจากการพูดคุยซักถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ถามถึงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหของพนักงาน ซึ่งวิธีการในการปฏิบัติกับพนักงานแบบนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและร่วมมือกันแก้ไขปัญห จะทำให้พนักงานกล้าที่จะแสดงออกมากขึ้นและช่วยหัวหน้าในการค้นหาปัญหาและป้องกันมันก่อนที่จะเกิดขึ้นได้อีกทั้งการพูดคุยอย่างจริงจังของหัวหน้างานย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและภูมิใจที่หัวหน้าให้การยอมรับในความคิดของตนเอง

3.8 จากข้อมูลของแบบสอบถามที่เป็นข้อเสนอแนะของพนักงานสามารถสรุปได้เป็น 6 ประเด็น ดังนี้

3.8.1 ควรเพิ่มเติมสวัสดิการ ด้านรถรับส่ง ด้านร้านอาหาร ด้านความปลอดภัย และควรจัดกิจกรรมที่เป็นการสังสรรค์ร่วมกันต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ กีฬาสี กิจกรรมนำเที่ยวนอกสถานที่

3.8.2 ควรเพิ่มค่าแรง ค่าล่วงเวลา เบี้ยเข้ากะการทำงาน

3.8.3 ควรให้หัวหน้างานหมั่นสอบถามและรับฟังปัญหาที่เกิดในการทำงานจากพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยเน้นการพูดคุยสื่อสารกับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น

3.8.4 ควรให้มีการจัดการอบรมให้แก่พนักงานตามตำแหน่งงานหรือเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนให้มากขึ้น

3.8.5 ควรให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม เปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่มีความลำเอียง

3.8.6 ควรมีการรักษากฎระเบียบ ของบริษัท ๆ และในการทำงานอย่างเคร่งครัดเท่าเทียมกันทุกคน ไม่ละเว้น หรือยกเว้นบางคน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มเติมหัวข้อในการสอบถามเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพราะน่าจะเป็นปัจจัยหลักอีกตัวหนึ่งที่น่าสนใจในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ที่มีอยู่ภายในพื้นที่ หรืออยู่ในต่างประเทศ
3. ควรมีการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตน และสามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกับระดับความผูกพันกับองค์กร