

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

บริษัท ยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT OPERATIONAL OF YUM INTERNATIONAL THAILAND

เสาวลักษณ์ แสงจันทร์¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างระดับผู้จัดการ หัวหน้างานและระดับพนักงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างรวม 400 คนส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้คือ (1) สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้ (2) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (3) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทน (4) สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเตอรองส์ประเทศไทยจำกัด ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้ มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า มีเพียงปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ส่วน ปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

Abstract

According to the study of the factors influencing to employee's organizational commitment operational of Yum International, Thailand, the main purpose of this research is to understand the difference between personal factor and the relationship between incentive factor and sustaining factor. Therefore, this study is influence to the relationship between employee's operations in the organization of Yum restaurant, Thailand. The representative sample is included with more than 400 people who were responded in the position of manager, supervisor, and employees.

During the process of information collecting, we use query as the tools to collect the information. However, those questions can indicated into four different parts.

1. Personal question: including of sex, age, marries status, gender, working period, education, and income.
2. Question about an incentive factors of employees that related to the work successive, expectative, responsibility, and the future career.
3. Question about the sustaining factor; including of policy and administration, administrative superiors, relationship between co-workers, working condition and security, and benefits.
4. Question about the situation between organization and operational employees of Yum International, Thailand.

As the result of this research, the reason that made the differentiation between the relationships in the organization of employees who respond to the operation function is age, job position, work period, and income.

Therefore, in the part of intensive factors, we found that the work responsibility is the only reason to maintain the relationship of the organization in the function of sustaining factors. It's also including with the management and policies of the organization, administrative superiors, and relationship between co-workers, working condition and security. However, we found that the benefits are related to all aspects of the organization.

**KEYWORDS:FACTORS,COMMITMENT,WORK,YUM RESTAURANT
INTERNATIONAL THAILAND**

1.บทนำ

ปัจจุบันการเติบโตด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ปัญหาใหญ่ที่ทุกองค์กรต้องเผชิญคือปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานสายงานปฏิบัติการมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเรื่อยๆเนื่องจากพนักงานมีทางเลือกที่มากขึ้นที่จะตัดสินใจไปอยู่กับองค์กรที่ดีกว่าทั้งในเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่มีให้เลือกมากมาย แต่ละองค์กรพยายามในการหาวิธีการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรของตนเองมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้เองผู้ศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรโดยมุ่งที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทยจำกัดเพื่อจะได้ทราบสาเหตุและสภาพปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาระดับอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นและวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจที่ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด
3. ปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบไปด้วย นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด

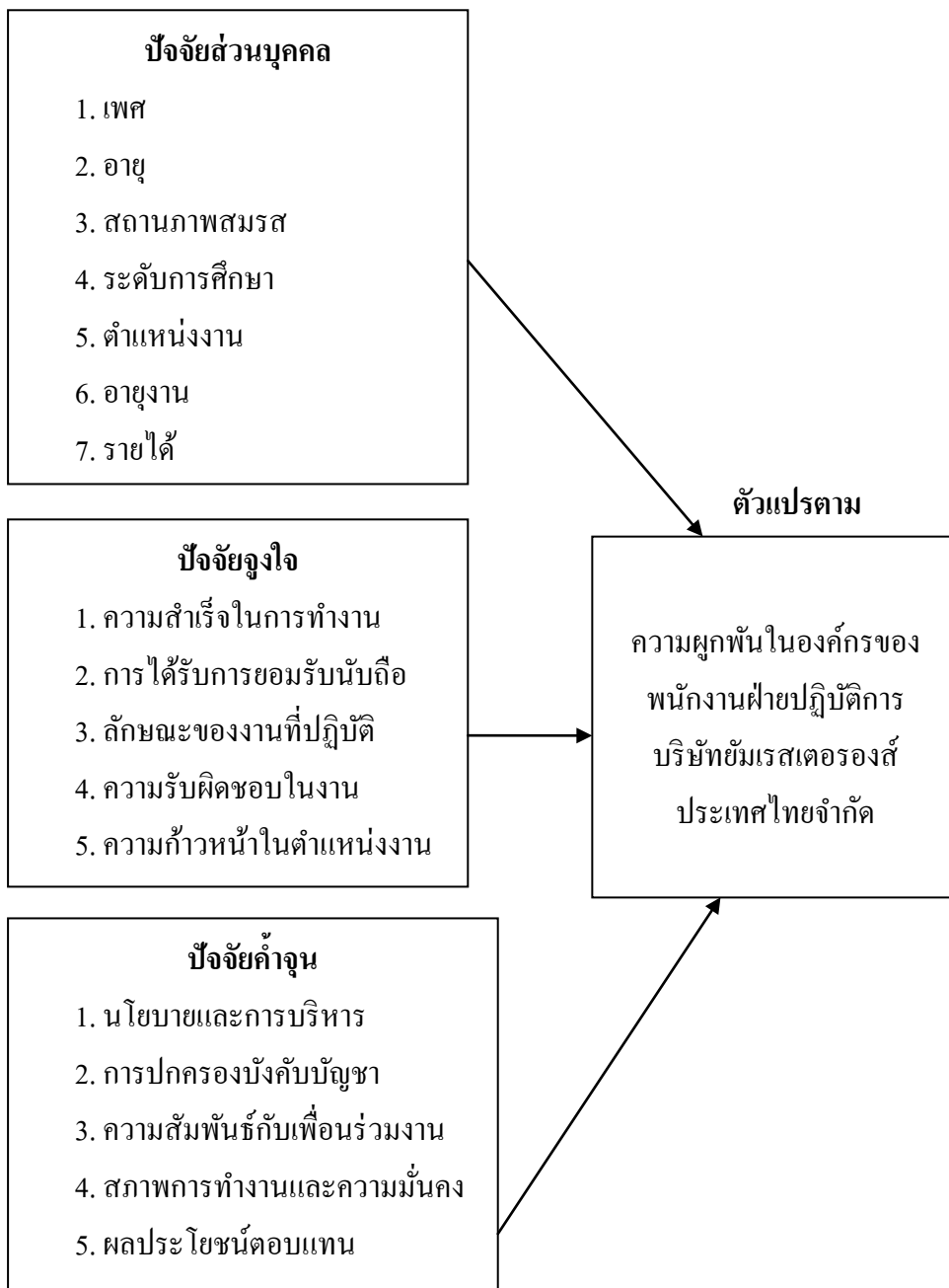
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคลากรของบริษัท เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการบริษัทหัตถ์เมสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



2. แนวคิด

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเตอร์ประเทศไทยจำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

วัชร วัชรเสถียร (2540) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและความเกี่ยวข้องกับองค์กร บุคคลโดยทั่วไปจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นธรรมชาติในตนเองอยู่แล้ว เพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ก็ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ ในความผูกพันนั้นก็มีความไม่ผูกพันแฝงอยู่ด้วย หากมีข้อเสนอบางอย่างที่พิเศษกว่า เขาก็พร้อมที่จะออกไปจากองค์กร

ORPEN. (อ้างถึงใน อรปภากร รัตนหิรัญกร 2542) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านความผูกพันปกติ เป็นความรู้สึกถึงความจำเป็นที่จะต้องกระทำเพื่อความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้
2. ด้านความผูกพันที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องรางวัล หรือผลประโยชน์ที่เขาได้รับ ถือเป็นหน้าที่ในการรับรู้ของพนักงานในเรื่องการลงทุนของบริษัทที่ให้กับพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น
3. ด้านความผูกพันทางจิตใจ เป็นความผูกพันในด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้ร่วมงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

PORTER AND STEERS (อ้างถึงใน อรรถาภิธานศัพท์ รัตนหิรัญกร 2542) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในลักษณะดังต่อไปนี้

ผลการปฏิบัติงาน, อายุงาน, อัตราการขาดงาน, อัตราการเข้า, การออกจากงาน

STEERS (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ วัชรเสถียร 2540) กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. นำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กร
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร
3. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ช่วยลดสิทธิผลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรมาก
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร
6. ความผูกพันต่อองค์กรถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิตและลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วย

GRUSKY ET AL. (อ้างถึงใน ชีระ 2532) พบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่ามีอำนาจหน้าที่และประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงด้วย

THOMSON AND MABEY(อ้างถึงใน วัชรวิทย์ วัชรเสถียร 2540) ได้กล่าวถึง เหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันไว้ว่า ประกอบด้วย ตัวแปรส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาท การบังคับบัญชา การมีอิสระในการเลือก ความสอดคล้องของความคาดหวังต่อสิ่งที่ประเมินไว้ การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการบรรจุในตำแหน่งงานที่เหมาะสมและ ขั้นตอนในการสรรหาและบรรจุคนเข้าทำงาน

MOWDAY PORTER AND STEERS (อ้างถึง ใน วัชรวิทย์ วัชรเสถียร 2540)

กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติที่แสดงออกมาสามประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

DUMHAM, GRUBE AND CASTANEDA (อ้างถึงใน นางเยาว์ แก้วมรดก 2542) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะงานการพึงพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทห้มเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด”เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทห้มเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัดจึงใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือบทความทางวิชาการ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทห้มเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่สามารถนับได้จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากสูตรการหาค่าจำนวนตัวอย่างที่ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน(Infinite Population) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่2แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่4 ศึกษาความผูกพันในองค์กร

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวัด 2 แบบด้วยกันคือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การทดสอบ 2 ขั้นตอน คือ ทดสอบเนื้อหาของแบบสอบถามโดยศึกษาจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทดสอบโครงสร้างของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามจำนวน30ชุดไปทำการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายก่อนจะทดสอบจริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด นำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของครอนบาช(Cronbach's Alpha Coefficient)โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการประมวลผลข้อมูลและสรุปผลการวิจัย ทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปโดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้:

1.สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) : Frequency: การหาค่าร้อยละ และความถี่อธิบายตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ Descriptive : การใช้ค่าเบี่ยงเบน กับค่าเฉลี่ยในการอธิบายตัวแปรเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ 5ด้านและปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics): เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการศึกษา Anova: Independent Sample T-Test: ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยตัวแปรเป็น

แบบเชิงคุณภาพที่มีแค่ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ กับตัวแปรเชิงปริมาณ F-Test: ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยตัวแปรเป็นแบบเชิงคุณภาพกับตัวแปรเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้

Multiple Regression Analysis หรือ MRA: จะใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ตัวแปรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณทั้งคู่

4.สรุปผลการวิเคราะห์ /ปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทยจำกัดใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากสูตรการหาค่าที่ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอนโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 54.0 และเพศหญิงร้อยละ 46.0 มีอายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.8 และอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8 ส่วนสถานภาพการสมรส สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.0 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 35.3 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.8 ส่วนระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.3 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.0 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8 กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานพนักงานชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตำแหน่งพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ตำแหน่งผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 40.3 กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 5ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 กลุ่มอายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 กลุ่มอายุงาน 11-15ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 กลุ่มอายุงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.5 กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000บาท คิดเป็นร้อยละ 57.5 กลุ่มรายได้ 15,001-25,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 27.8กลุ่มรายได้ 25,001 -35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.3 กลุ่มรายได้ 35,000บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.5

บทสรุปตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	.488		✓
อายุ	.000	✓	
สถานภาพการสมรส	.000	✓	
ระดับการศึกษา	.346		✓
ตำแหน่งงาน	.000	✓	
อายุงาน	.000	✓	
รายได้	.000	✓	
ความสำเร็จในการทำงาน	.484		✓
การได้รับการยอมรับนับถือ	.201		✓
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.468		✓
ความรับผิดชอบในงาน	.000	✓	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.962		✓
นโยบายและการบริหาร	.000	✓	
การปกครองบังคับบัญชา	.030	✓	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.001	✓	
สภาพการทำงานและความมั่นคง	.000	✓	
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	.000	✓	

จากการศึกษา“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทขั้มเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด”สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรบริษัทขั้มเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด จากผลสรุปข้างต้น เห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 36-40 ปี มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งพนักงานประจำ มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป และมีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป เป็นผู้ที่มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด

2. ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทขั้วมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานพบว่า มีระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มากที่สุด

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือเรื่องการได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มากที่สุด

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า มีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทาสความสามารถและน่าสนใจมากที่สุด

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีระดับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานเรื่องงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาบรรลุผลตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด มากที่สุด

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีระดับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรื่องการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถและเรื่ององค์กรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถมากที่สุด

3. ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทขั้วมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด จากผลการวิจัยพบว่า

3.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารพบว่า มีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารเรื่ององค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กรมากที่สุด

3.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า มีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มากที่สุด

3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า มีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเรื่องเพื่อนร่วมงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันมากที่สุด

3.4 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงพบว่า มีระดับปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงเรื่ององค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ เรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

3.5 ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่า มีระดับปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนเรื่องมีความพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรมีให้มากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัดผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงจิตพบว่า

1.ด้านความสำเร็จในงาน ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผลการทดสอบพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคำจูนที่ประกอบไปด้วยนโยบายการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคงและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด”ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาถึงเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพบว่ามีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อร์ธญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอมผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุด ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปีและ 41ปีขึ้นไป อันเนื่องมาจากอายุทำให้คนมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้นและทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฮบิเนียและอลัดโต (อ่างถึงใน สามารต ศุภรัตน์อักษรณ์

2544) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณาด้าน สถานภาพการสมรส พบว่า มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ,หย่าร้าง เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดอาจไม่มีภาระมากเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส,หย่าร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชลท (อังถึงในสามารถ สุภรัตน์ อารณ 2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และ คุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่เป็นโสด

เมื่อพิจารณาด้านตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อในองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานประจำมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เด่นพงษ์พันธุ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและ ค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาด้านอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ บุษานัน (อังถึงในสามารถ สุภรัตน์อารณ 2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจและรัฐบาล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

เมื่อพิจารณาด้านรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้ 35,001

บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด และพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุด เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ชบเซาทำให้ค่าใช้จ่ายต่างๆในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง

ปัจจัยจูงใจที่ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลจากการศึกษาวิจัยด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงษ์พันธุ์(2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบในงานเมื่อพิจารณาถึงด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค่าจูงที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทแทมเรสเทอร์องส์ประเทศไทยจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจูง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการ

ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเอง และอาชีพ

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความผูกพันภายในองค์กรให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นพนักงานรุ่นใหม่ทำให้อาจจะยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงานได้มากนัก ดังนั้น องค์กรควรเอาใจใส่พนักงานเข้าใหม่ ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ และกิจกรรมที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ,หย่าร้าง องค์กรควรมีการจัดแนะแนวให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิตในระยะยาวเพื่อให้พนักงานต้องการรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. ตำแหน่งงานพนักงานประจำมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในเรื่องรายได้ของ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานชั่วคราว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ

4. อายุงานพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุดและพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้เข้าใจในบทบาท หน้าที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานที่มีอายุงานที่น้อย ไม่เกิดความกดดันในการทำงาน

5. พนักงานที่มีรายได้ 35,001บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด และพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีการทบทวนนโยบายหรือโครงสร้างในเรื่องของค่าจ้างที่จะเอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานที่มีรายได้น้อยเพื่อที่จะใช้จ่ายได้เพียงพอ

6. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร องค์กรควรมีนโยบายในการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานคล่องตัวลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพและพนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา องค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันใน

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมระหว่างฝ่ายเพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้พนักงานในองค์กรไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและก่อให้เกิดความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง องค์กรควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น ห้องพักสำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายและอยากที่จะทำงานในองค์กร

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน องค์กรควรสร้างความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ในการประเมินปรับเงินเดือนและสวัสดิการให้กับพนักงานภายในองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม

11. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ องค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เช่น ลักษณะขององค์กรเนื่องจากมีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

7.เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2537

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่, สำนักพิมพ์ รัตนไตร,

กรุงเทพฯ, 2550

อนิชวัง แก้วจำนงค์. หลักการจัดการ, สำนักพิมพ์ นำศิลป์โฆษณา, สงขลา, 2552

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. ปัจจัยและประโยชน์ที่ได้จากความผูกพัน.

อำนวยการเผยแพร่. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา, 253