

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งซุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด

กวี โฉมเฉลา มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ นรธสรพร เล็กสุ และ เฉลิมชาติ เมฆแดง
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF TAN SOON HUAT PRODUCTS CO., LTD.

Kavee Chomchalao, Montira Leelaprachakul, Nipitpholt Sanitlou, Nuttasup Leksoo and
Chalermchat Mekdaeng

School of Business Administration, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: mynameiskavee@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 9 เมษายน 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 9 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยต่างในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งซุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด มีกลุ่มตัวอย่าง 206 คน โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 2 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะการศึกษาปัจจัยด้านเพศเพิ่มเติม เช่น ด้านครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเพิ่มระดับผูกพันให้มากขึ้น ด้านสถานภาพการสมรส ควรส่งเสริมให้สถานภาพหย่า/หม้าย มีความผูกพันเพิ่มมากขึ้น โดยการค้นคว้าปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความสุขในงาน ความสุขในครอบครัว และรูปแบบการดำเนินชีวิต และด้านหน่วยงานที่สังกัด ควรจะมีการสัมภาษณ์เจาะลึก เช่น ฝ่ายขายค้าปลีก และขายค้าส่ง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันให้มากขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ความผูกพัน

Abstract

The purpose of this research study. To study the level of factors that affect the organization's commitment compare the differences between different factors in the operation. Classified by personal factors and study attachment level Factors that affect commitment And compare the factors that affect the organizational commitment of the company personnel Tang Sun Huad Products Co., Ltd., consisting of 206 people using online questionnaire as a tool for data collection. And statistical analysis using percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing by stepwise multiple regression analysis by using all input variables. The results showed that the motivation and the support factors. Affect the commitment of the organization of personnel in both aspects, overall is at a high level. When considering each aspect, found that motivation factors are at a high level Followed by supporting factors, respectively, with statistical significance at the level of 0.05 and the results of the analysis of personnel engagement in all 3 aspects were at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at the high level in all aspects, including the willingness to devote a lot of effort to the operation for the benefit of the organization. In terms of confidence and acceptance of goals and values of the organization and the desire to maintain membership of the organization respectively.

In this research, it is suggested to study additional gender factors such as family, lifestyle. Performance To increase the level of commitment Regarding marital status Should promote the divorce / widow status With increased engagement By researching additional factors such as job happiness factors Happiness in the family And lifestyle And the departments that are under There should be in-depth interviews such as retail sales and wholesale sales in order to increase engagement.

Keywords: Efficiency, Commitment

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์การให้ความสนใจ พัฒนา ส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น องค์กรต้องมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน

เน้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจต่อองค์กร โดยองค์การต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งสำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือ ความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร เปลี่ยนแปลง แปรปรวนง่าย ตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดปัญหาการหยุดงาน การเปลี่ยนงาน หรือ ปัญหาการลาออกจากการงาน ปัญหานี้เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ ซึ่งถ้าหากองค์การใดเกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรมาก และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นทุกปี อาจส่งผลให้องค์การนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานๆ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (สุวรรณ พุนพะเนา, 2552 : 1)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกโดยรวมถึงความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความเลื่อมใส ศรัทธา ต่อเป้าหมายโดยรวมที่องค์การกำหนด (Porter and other, 1974 อ้างถึงใน สุชาติ พรหมรักษัม, 2553 : 10) ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ กล่าวว่า ผลดีต่อองค์การ คือ หากองค์การมีการสื่อสารที่ดีกับบุคลากรและสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การได้อย่างแท้จริง องค์การจะสามารถลดอัตราการขาดงาน โดยได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าดีขึ้น และมียอดขายเพิ่มสูงขึ้น ผลดีต่อพนักงาน คือ พนักงานมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหาร โดยรับการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหาร และมีแนวทางที่ชัดเจนในการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ดีที่สุด รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้พนักงานจะรู้สึกถึงคำมั่นสัญญาขององค์การและทุ่มเทเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ แต่หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลเสีย คือ ความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจบุคลากร ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ อัตราการเข้า-ออกเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานลดน้อยลงเนื่องจากความสามารถลดลง และยังส่งผลให้บุคลากรที่เหลือยู่อาจต้องรับภาระงานหนักที่มากเกินไป โดยปัญหาที่บุคลากรคนเก่าทิ้งไว้อาจยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งอาจเป็นเหตุขัดขวางการเกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคนอื่นๆ ด้วย (สวณีย์ แก้วมณี, 2549)

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ในเรื่องของ ความผูกพันต่อองค์การ จึงนำไปสู่แนวปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการคนในองค์การหลายประการ เช่น วิธีการเลือกสรรพนักงาน โปรแกรมการจูงใจในการทำงาน เป็นต้น จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทุนสำคัญขององค์การในการสร้างรายได้เปรียบในการดำเนินงาน ซึ่งทุนมนุษย์ก็คือ การรวมของทักษะความรู้ สุขภาพ และค่านิยมในตัวคนคนหนึ่งซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้นการลงทุนหรือการจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับบุคลากร ทั้งการศึกษา การฝึกอบรม สวัสดิการ และอื่นๆ ถือเป็นการลงทุนเพื่อให้ได้ผลตอบแทนคือรายได้ขององค์การ สิ่งที่ต้องการต้องตระหนักอยู่เสมอในเรื่องทุนมนุษย์คือ การพัฒนาเพื่อจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและพร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ

บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2550)

การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง การสร้างแรงจูงในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจ เป็นเสมือนแรงขับที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังเช่น ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้น มีแรงจูงใจ ด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (กมลพร กัลยาณมิตร 2559, : 175)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการแข่งขันเชิงธุรกิจเป็นอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง และสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน คือการที่คนในองค์กรทำงานด้วยความสุข และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด สายธุรกิจบรรจุภัณฑ์ขวดแก้ว และพลาสติก อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง เพื่อที่จะได้นำผลสรุปมาเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับ ปัจจัย และเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คือ บริษัทตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด มีรายละเอียดดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ที่ส่งผลต่อบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง พนักงานประจำของบริษัทตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับธุรการ พนักงานระดับหัวหน้างาน/เจ้าหน้าที่ พนักงานระดับหัวหน้าแผนก พนักงานระดับผู้จัดการแผนก พนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย และพนักงานระดับผู้จัดการทั่วไป/ฝ่ายบริหาร

บริษัท หมายถึง บริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่เกิดจากภายในของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจโดยใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัยเกิดจากปัจจัยภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความยินดีของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัทตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยคำจูน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด จำนวน 300 คน (แผนอัตรากำลังพลประจำปี 2562)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวิจัยในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนเมษายน 2562 ถึง เดือนกันยายน 2562 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล	
1. เพศ	6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. อายุ	7. อายุงาน
3. สถานภาพการสมรส	8. ระดับรายได้
4. ระดับการศึกษา	9. หน่วยงานที่สังกัด
5. ระดับตำแหน่ง	

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
ปัจจัยจูงใจ	
1. ความสัมพันธ์ในการทำงาน	4. ความรับผิดชอบ
2. การยอมรับนับถือ	5. ความก้าวหน้า
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
ปัจจัยค้ำจุน	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	7. ชีวิตส่วนตัว
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	8. ความมั่นคงในงาน
4. การนิเทศงาน	
5. นโยบายและการบริหารองค์กร	

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร
1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด รวมจำนวน 9 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้าน

คำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มากที่สุด	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด
มาก	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กร	มาก
ปานกลาง	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ปานกลาง
น้อย	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทตั้งชุมชนฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับค่าคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทตั้งชุมชนฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ได้ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิถึงผู้บริหาร เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรบริษัทตั้งชุมชนฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1-10 กันยายน 2562

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ แล้วนำมาลงบันทึกหาคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีระดับตำแหน่งพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และมีหน่วยงานที่สังกัดคือฝ่ายขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 33.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.75 รองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน คิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีจำนวน 14 ข้อ คือ ข้อช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า และลดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.08 รองลงมาคือ ข้อมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน คิดเป็นร้อยละ 4.03 ตามลำดับ ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์มากนักในการที่จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป คิดเป็นร้อยละ 3.21

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	
เพศที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับ
อายุที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับ
ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
อายุงานที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
ระดับรายได้ที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
หน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าเงิน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ปัจจัยจิตใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 5.2 ปัจจัยค่าเงิน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าเงิน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด พบว่า ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.784 และมีความผันแปรของการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 61.50 ($R^2 = 0.615$) มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยค่าเงิน (Beta = 0.473) ปัจจัยจิตใจ (Beta = 0.360) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ
ปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งชุมชนสวัสดิการ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับมากสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ย่อมแสดงว่าบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น เกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร เมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายก็จะพิจารณาจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูแดง ปลั่งกลาง (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการในสำนักงานอัยการ 3 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเหมือนกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เรียงลำดับความผูกพันจากมาก ไปหาน้อยเหมือน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัท ตั้งชุมชนสวัสดิการ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับมากสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน ย่อมปฏิบัติงานได้สัมฤทธิ์ผล ประกอบกับเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เมื่อลงมือปฏิบัติแล้วสัมฤทธิ์ผลย่อมได้รับคำชมเชย ยกย่อง และยอมรับนับถือ และองค์กรจะต้องพิจารณาความก้าวหน้าสำหรับบุคลากรที่ทำงานได้ตามเป้าหมายแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ อัครโพธิกุล (2556); วิเศษ นิลนาก (2556); ภาคิน ศรีสังข์งาม (2556); วิจิตตรา ปานดี (2558); ศิริวรรณ แนนศิริ (2558); จิรวัฒน์ ถนอมธรรม (2559)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัท ตั้งชุมชนสวัสดิการ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับมากสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการนิเทศงาน รองลงมาคือนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขและมีสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายขององค์กรแล้ว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และองค์กรมองเห็นคุณค่าจำเป็นต้องรักษาและให้ความมั่นคงตลอดจนพิจารณาจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ อัครโพธิกุล (2556); วิเศษ นิลนาก (2556); ภาคิน ศรีสังข์งาม (2556); วิจิตตรา ปานดี (2558); ศิริวรรณ แม้นศิริ (2558); จิรวัฒน์ ฌโนมธรรม (2559)

ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน อาทิ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ อัครโพธิกุล (2556); วิจิตตรา ปานดี (2558) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน อาทิ เพศ สถานภาพการสมรส และหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบางตำแหน่ง เช่น งานขับรถโฟล์คลิฟท์อาจไม่เหมาะกับเพศหญิงจำเป็นต้องเพศชาย และต้องเป็นฝ่ายที่ต้องใช้รถโฟล์คลิฟท์เท่านั้น ถึงอนุญาตให้ขับรถโฟล์คลิฟท์ได้ ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย สีสม (2558); วัชรภรณ์ มีสมบูรณ์ (2549)

ดังนั้น สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัทตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน และระดับรายได้ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัวแปร คือ เพศ สถานภาพการสมรส และหน่วยงานที่สังกัด ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรบริษัท ตั้งศูนย์ฮวดผลผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านเพศ ควรเพิ่มการศึกษาแนวโน้มปัจจัยด้านความผูกพันของเพศหญิง และผลกระทบอื่นๆ เช่น ด้านครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูล หาแนวทางป้องกัน และวางแผนให้ระดับความผูกพันเพิ่มมากขึ้น
2. ด้านสถานภาพการสมรส ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานภาพหย่า/หม้าย มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความสุขในงาน ความสุขในครอบครัว และรูปแบบการดำเนินชีวิต เพื่อหาแนวทางป้องกัน และเพิ่มระดับความผูกพันให้มากขึ้น
3. ด้านหน่วยงาน ควรจะมีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือ สัมภาษณ์กลุ่ม/ฝ่าย (Focus Group) เช่น ฝ่ายขายปลีก และขายส่ง เนื่องจากระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุด เพื่อข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับมุมมอง หรือ ทศนะต่อความผูกพันของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านต่าง ๆ อันจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และหาแนวทางป้องกันได้ตรงจุดต่อไป
4. ด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เน้นการยอมรับนับถือ โดยการเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่ทำความดีความชอบและโดดเด่นในแต่ละปี จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และควรสร้างเส้นทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ให้เชื่อมโยงกับกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ตั้งชุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรพยายามทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีค่าความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่ลาออกหรือโอนย้าย สำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพ เพราะโดยพื้นฐานบุคลากรของบริษัท ตั้งชุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด อยากที่จะทำงานกับบริษัท ตั้งชุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด เนื่องจากมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานที่เหมาะสม
2. ควรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรของบริษัท ตั้งชุ่นฮวดผลิตภัณฑ์ จำกัด และทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
3. ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประชากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบถึงระดับความผูกพันของกลุ่มบุคคลที่มีสภาพประชากรที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ห่วงเทศ, (2558). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรวัฒน์ ถนอมธรรม, (2559) **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐบุต บุณยช่วย. (2558) **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงาน ขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.
- นิตยา บ้านโก. (2558). **ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ แม่นศิริ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุทัย สีสิม. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.