



บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
ที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

Work environment that affects organization commitment of employees
working in companies based in Bangplee Industrial Estate

นาทพลินท์ ทศนปรีชญานนท์

Nartplin Thasanaprichyanont

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามมาตราส่วนปริมาณ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าการทดสอบ ค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์โดยรวมแตกต่างกันทุกด้าน (2) บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านที่ไม่ส่งผล ต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี คือ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน ด้านการนิเทศงาน ด้านลักษณะทางสังคม



จากสมการถดถอยมีค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม ได้ค่าความแปรปรวนร้อยละ 78.4 และพบว่าตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรที่ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสิ้น 5 ตัวแปรคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรมีทั้งหมด 5 ด้านคือ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านลักษณะของงานจากความรู้สึกภายในมี ด้านการนิเทศงาน และด้านลักษณะทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

บรรยากาศองค์กร , ความผูกพันต่อองค์กร



Title : Work environment that affects organization commitment of employees working in companies based in Bangplee Industrial Estate

Author: Mr.Nartplin Thasanaprichyanont

Degree: Master of Busine Admisitration

Academic Year : 2020

Adviser: Poramet Boonnumsirikij Ph.D.

Keywords: environment , commitment .

ABSTRACT

The objectives of this independent research are 1) to study the differences of personal factors and organization commitment of employees working in companies located in Bang Phli Industrial Estate; 2) to study the work environment that affects organization commitment of employees working in companies located within Bang Phli Industrial Estate The sample group was 385 employees working in companies located within Bang Phli Industrial Estate. The instrument used in the study is questionnaire and Rating Scale was used for statistical data analysis, i.e. percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing with Independent sample (F-Test) , One-Way ANOVA , Post Hoc Tests , Scheffe and Linear Regression.

The results of the study (1) Different personal factors such as sex, age, age, employment and marital status are resulting in different affect to organization commitment of employees working in companies located within Bang Phli Industrial Estate 2) Work environment namely security, wages, communication, working conditions and welfare have affect on organization commitment of employees working in companies located in Bang Phli Industrial Estate.



From the regression equation with Adjusted R2, the variance was 78.4 percent, and it was found that there were 5 variables affecting the level of organization commitment with a statistically significant level of 0.05 which were security, wages, communication, working conditions and welfare. As for the aspect that does not affect the level of organization commitment are the rest 5 aspects namely opportunities for advancement in work, organization and management, The nature of the work from the inner feeling, work supervision and social characteristics at statistically significant level of 0.05.

บทนำ

เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายและเห็นพ้องต้องกันในหมู่นักบริหารและนักวิชาการในวงกว้าง โดยทั่วไปในระดับสากล ว่าหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) ขององค์กรในทุกๆระดับ ในทุกอุตสาหกรรม นั้นคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) โดยนอกจากการมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถเพิ่มพูนทักษะในทุกด้านทั้งภาคการปฏิบัติการ การบริหารจัดการและความ เป็นผู้นำ รวมถึงการรักษาพนักงานไว้ ให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและมีทักษะสูงทำงานอยู่กับองค์กร เป็นเวลานาน โดยที่ความผูกพันขององค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยรักษาพนักงานไว้ในองค์กร โดย พนักงานที่มีความผูกพันขององค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน และอีกทั้งยังส่งผล ทางบวกต่อผลงานการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรอีกด้วย

ในปัจจุบันหลายองค์กรกำลังประสบปัญหาในการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร (Employee Retention) จากปัญหาลาออกของพนักงาน หลายองค์กรมองหาแนวทางการพัฒนาการรักษาบุคลากรไว้ โดยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน เช่น ความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกันกับองค์กร ต่างๆ องค์กรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพัน ขององค์กรของพนักงานภายในองค์กรของตนเองเช่นเดียวกัน โดยนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีพื้นที่ทั้งหมด 1004 ไร่ ประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมมากมาย ตั้งอยู่ใน ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัด สมุทรปราการ อยู่ทางด้านตะวันออกของกรุงเทพมหานคร ก่อตั้งมายาวนานกว่า 34 ปี และมีผู้ประกอบการ มากกว่า 200 บริษัท (<https://www.thaifranchisecenter.com/industrial/detail.php?id=7>)



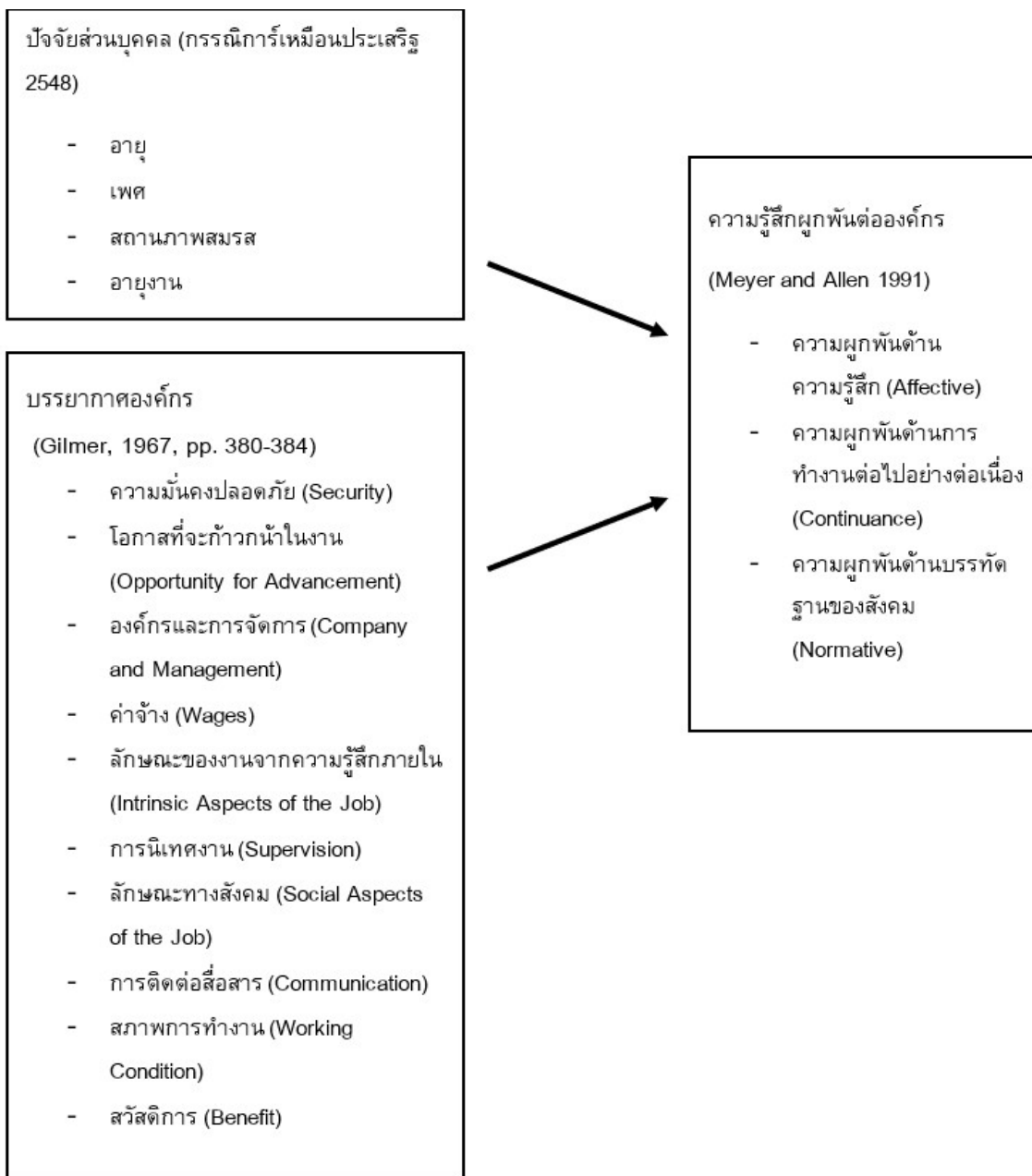
จากความสำคัญของความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ผ่านทางการจัดการทรัพยากรบุคคล จะเห็นได้ชัดว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรควรจะศึกษาและทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการสร้างเสริมและพัฒนาความผูกพันองค์กรในหมู่บุคลากรภายในองค์กรเพื่อจะได้สามารถเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันองค์กรภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น โดยการวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อองค์กรสามารถนำผลที่ได้การวิจัยไปใช้ในการต่อยอดการสร้างเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันองค์กรของสมาชิกภายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี



กรอบแนวคิด





สมมติฐานการวิจัย

1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ขอบเขตของการวิจัย

พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อบรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร

2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีพฤติกรรมการยอมรับนโยบายและ เป้าหมายขององค์กรเต็มใจจะปฏิบัติตามเพื่อความสำเร็จและมีความคิดที่ จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

3. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีต่อบรรยากาศองค์กร



4. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีที่มีต่อความผูกพันองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ที่มีจำนวนประชากรแบบไม่จำกัดที่ไม่สามารถนับจำนวนได้ (Infinite Population) ใช้สูตร W.G Cochran, (1977) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ได้ 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานชิปปิง เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ส่วนที่ 2 บรรยาภาคองค์กร ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ ทฤษฎีของ Gilmer (1967) ประกอบด้วย 10 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 30 ข้อคำถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ การสอบถามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ประกอบด้วย 3 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 9 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ การสอบถามระดับความคิดเห็น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลองใช้แล้ว (Try out) เป็นจำนวน 39 ชุด กับพนักงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of



Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha-coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.976 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบ สมมติฐาน และทดสอบทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าเอฟ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการทำงานโดยมีสมมติฐานย่อยนี้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ SCHEFFE

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ทดสอบโดยใช้สมมติฐานการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญ ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.05 โดยที่มีตัวแปรต้นเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชิปปิง ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สรุปผลการวิจัย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 385 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 206 คน อยู่ในช่วงอายุ 28 - 42 ปี จำนวน 173 คน อายุงาน ส่วนใหญ่อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 192 คน สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 243 คน

จำแนกตามความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์กร ระดับบรรยากาศองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการศึกษาโดยภาพรวมมีระดับบรรยากาศองค์กร ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.591 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.681

จำแนกตามความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ระดับความผูกพันองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการศึกษาโดยภาพรวมมีระดับระดับความผูกพันองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.582 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.631

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมบางพลี ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีพบว่า ด้านที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ โดยตัวแปรต้นในสมการเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามประมาณร้อยละ 78.4 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ผลการวิจัย ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสโสด อายุระหว่าง 28 - 42 ปี มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานอยู่ในช่วงเริ่มต้นทำงาน เนื่องจากยังมีอายุการทำงานที่น้อย สถานะภาพโสดแสดงถึงเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบแบบเดิม ๆ ชอบความยืดหยุ่นทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว



2. ผลการวิเคราะห์ ระดับบรรยากาศองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยภาพรวมมีระดับบรรยากาศองค์กร ในระดับเห็นด้วยมาก และพนักงานได้รับบรรยากาศองค์กร ที่มีความมั่นคงปลอดภัยเช่น ความมั่นคงในตำแหน่งงาน รวมถึงความมั่นคงขององค์กร ที่ไม่ล้มละลาย หายจากไป มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน เลื่อนตำแหน่ง

3. ผลการวิเคราะห์ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับเห็นด้วยมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านที่ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ที่ยังไม่จำเป็นต้องพัฒนาเร่งด่วน คือ ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน ด้าน การนิเทศงาน และด้านลักษณะทางสังคม



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุงองค์กร

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากผลการวิจัยที่สามารถเป็นข้อเสนอแนะให้แก่องค์กรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ได้ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันองค์กร ความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานเป็นผลมาจากที่บริษัทมีความมั่นคง ไม่ล้มหายตายจาก ไม่ล้มละลาย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความมั่นใจที่จะคงอยู่กับบริษัททำงานอย่างยาวนานต่อไป บริษัทควรมีนโยบายหรือแสดงออกถึงความมั่นคงที่ชัดเจน เพราะพนักงานนั้น ต้องการความมั่นคงที่ชัดเจน

2. ค่าจ้าง (Wages) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าค่าจ้างของพนักงานนั้น ยังมีความสำคัญเสมอ และยังส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมาก ควรมีการจ้างงานที่มีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีการจ้างงานตามค่าจ้างตามตลาดแรงงาน หรือ มากกว่า เพื่อดึงดูดพนักงานให้มีความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นและรักษาคนที่เก่งทำประโยชน์ให้กับองค์กรอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารของพนักงานนั้น ต้องการการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ ทันสมัย เพราะพนักงานในช่วงนี้มีการเรียนรู้ กระตือรือร้น พร้อมเรียนรู้งานใหม่อยู่เสมอ หากบริษัทนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาจัดการ บริหารภายในบริษัท จะทำให้เกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าสภาพการทำงานของพนักงานนั้น บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ถูกลักษณะ มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งแสงไฟ อุณหภูมิห้องที่มีความเย็น



เพียงพอ ไม่ร้อนเกินไปสำหรับพนักงาน เพราะหากมีความร้อนในการทำงานในอุตสาหกรรมก็จะส่งผลต่อสภาพจิตใจที่พนักงานทำงาน หงุดหงิดง่าย โมโห ทำให้การทำงานนั้นเกิดผลเสียและได้รับผลกระทบในทางที่ลบได้ หากจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดีก็ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

5. สวัสดิการ (Benefit) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการของพนักงานนั้น บริษัท ควรจัดให้เป็นอย่างดีเพียงพอและทั่วถึง ทั้งเรื่องของเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ตามกฎหมายแรงงาน ด้านวันหยุด ลาพักร้อน ลาป่วย ควรจัดสรรให้เพียงพอ และเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เห็นสมควร เช่น จัดสรรอาหารกลางวัน บ้านพักพนักงาน หรือ รถรับส่งพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สามารถสรุปประเด็นสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงปัจจัยหลายด้านภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ขณะเดียวกันยังแสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย โดยการวิจัยครั้งต่อไป สามารถพิจารณาการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและอาจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าใจถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรเพื่อประโยชน์แก่องค์กรในการนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้มีเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ยังควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจากประชากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือทำการวิจัยกับประชากรในวงกว้างมากขึ้นเพื่อความเข้าใจถึงผลการวิจัยของแต่ละกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละประชากรที่แตกต่างกัน และสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ต่างกันได้อีกด้วย นอกจากนี้การวิจัยในกลุ่มประชากรในวงกว้างมากขึ้น จะช่วยทำให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรต่างๆ ในวงกว้างมากขึ้นอีกด้วย



บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา บุญทอง (2557) *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต ในการทำงานและความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
- กฤษดา เขียววัฒนสุข วรณวิชนี ถนอมชาติ (2564) *อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2549) *ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธีรวิวี รุจพงษ์จันทร์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2558) *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิษณุ แจงขา, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์.
- อัจฉรา เฉลยสุข (2556) *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2558) *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ



อรรรรณ เหมหวล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกมลลาไสย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา*

พงษ์พัฒน์ อัครสุนทรางกูร ,ภาวีน ชินะโชติ และ ลักษมี ทุ่งหว่า *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด (2562, หน้า 132-141*

Baron (1986, หน้า 162-163)

Watts (2003 , สมชีน นาคพลัง, 2547, หน้า 8)