

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 389 คน โดยผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยทีมงาน 2 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นคิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยใช้วิธีทางสถิติและคำนวณค่าต่าง ๆ โดยหาค่าสถิติ ดังนี้ ค่ากลางของคะแนน ค่าของความถี่ ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่บอกระดับของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตัวสถิติที่ ตัวสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 389 คน เลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามาเน ทาโร (สริน ผดุงสินธุ์, 2550, หน้า 57) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (0.05) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พนักงานหญิงตอบแบบสอบถามมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ

59.38 (231 ราย) รองลงมาเป็นพนักงานชายคิดเป็นร้อยละ 40.62 (158 ราย) พนักงานส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.19 มีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นสถานภาพสถานภาพโสด จำนวน 201 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.67 เป็นพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 187 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.07 และมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 0-3 ปี จำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.53

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านงานที่ทำทนาย 3 ลำดับแรก มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ลำดับต่อมาคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ เนื่องจากต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และลำดับสุดท้ายคือท่านมักได้รับมอบหมายงานที่พิเศษและท้าทายความสามารถจากผู้บังคับบัญชาเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านงานที่หลากหลาย 3 ลำดับแรกคือ มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิค และทักษะต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ลำดับต่อมาคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้กฎระเบียบ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และลำดับสุดท้ายคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่มีลักษณะวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านความประจักษ์ในงาน อยู่ในระดับมาก มีอยู่ 2 ลำดับ ลำดับแรกคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ลำดับต่อมาคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สามารถมองเห็นผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความมีอิสระในงาน 3 ลำดับแรก มีลักษณะที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านของความรู้สึกว่ามีสิทธิและเสรีภาพภายในขอบเขตหน้าที่ของท่านเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ลำดับต่อมาคือท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสได้ทราบถึงผลปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับรองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลป้อนกลับของงานมี 2 ลำดับ มีระดับความเห็นด้วยที่อยู่ในระดับมากคือท่านทราบถึงความคาดหวังของความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ลำดับต่อมาคือท่านได้รับทราบ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานของท่านที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงาน 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ความก้าวหน้าของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.45 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนา ซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.31ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอยู่ 2 ลำดับมีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ในการทำงานท่านมีโอกาสติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ลำดับต่อมาคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาที่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของท่านจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านมีบทบาทในการร่วมพิจารณา และตัดสินใจปัญหาในแผนงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

3. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนตามค่าแรงขั้นต่ำถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ลำดับต่อมาท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับมากคือ องค์กรได้ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สะอาด บรรยากาศดี เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ลำดับต่อมาองค์กรของท่านจัดห้องน้ำและโรงอาหารที่สะดวก สะอาด ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาความสามารถของพนักงาน 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ การอบรมทำให้ท่านทำงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ลำดับถัดมาคือ ท่านได้รับการพัฒนาและทำให้ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ องค์กรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.32 และ 3.31 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านมีความมั่นคงพอที่ท่านจะทำงานด้วยตลอดไป ลำดับถัดมาคือท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านรับผิดชอบ รองลงมาคือท่านได้รับคำชมเชย กำลังใจ หรือ รางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36, 3.30 และ 3.17 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรทางสังคม 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลำดับถัดมาคือ ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 3.78, 3.66, 3.55 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ความให้เกียรติและนับถือ 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ในองค์กรของท่านมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.59 ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ องค์กรของท่านมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.48 และองค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาโทษ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.34

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องทางสังคม ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ท่านทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสียสละเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.58 และ 3.56 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ท่านภูมิใจที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความสำเร็จ และ ท่านมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยคือ 3.39 และ 3.31 ตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ยินใครพูดถึงบริษัทของท่านในทางลบ และ ท่านปรารถนาที่จะอยู่ในบริษัทแห่งนี้เนื่องจาก งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.43 ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นสมาชิกในบริษัทมากกว่าเป็นเพียงลูกจ้างของบริษัท และ ท่านปรารถนาที่จะอยู่ในบริษัทแห่งนี้เนื่องจากท่านมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยคือ 3.38 และ 3.37 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ ท่านยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้เนื่องจากท่านพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ลำดับถัดมาคือท่านยังคงทำงานกับองค์กรแห่งนี้ เพราะการทำงานนานจะเป็นผลดีต่อการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น รองลงมาคือ ท่านยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้เนื่องจากท่านพึงพอใจในการขึ้นเงินประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.32, 3.26 และ 3.21 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน 3 ลำดับแรกมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกว่าจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ถ้าได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรแห่งอื่นลำดับถัดมาคือท่านรู้สึกว่าคุณควรจะทำให้งานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณควรได้ให้สิ่งที่ท่านรู้สึกเป็นบุญคุณแก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 3.35, 3.34 และ 3.26 ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำทนายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่หลากหลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่หลากหลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยลักษณะงานด้านความประจักษ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความประจักษ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับสูง และมี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3.7 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องทางสังคมของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายผล โดยอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศไม่ได้เป็นตัววัดว่าเพศชายหรือเพศหญิงที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน และองค์กรแห่งนี้ก็ไม่ได้มีการแบ่งแยกเพศไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานในด้าน

ต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกันรวมถึงองค์การได้เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เลือกจากเพศ ดังนั้นพนักงานเพศชายและเพศหญิงจะรู้สึกเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ พชรพรรณ ลิ้มปีไตรรัตน์ (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งจำนวน 438 คน พบว่าเพศแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid & Day, 1991) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 คน พบว่า เพศแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ วัฒนา ศรีสม (2541) อาจเกิดจากความรู้สึกที่ระดับอายุพนักงานไม่มีผลต่อการได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน และได้รับการปฏิบัติจากบริษัทและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะในการที่มอบหมายงานหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ผู้บริหารจะดูที่ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับสถานภาพ ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอาจได้รับมอบหมายงานในลักษณะเดียวกันซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเข้าใจว่าองค์การมองเห็นถึงความสามารถ ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามเต็มที่เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และถ้าผลงานออกมาอยู่ในเกณฑ์ดี พนักงานก็ยิ่งภูมิใจและมีความปรารถนาที่จะคงสภาพเป็นสามชิกต่อไป ซึ่งการรับรู้และความรู้สึกดังกล่าวนี้ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพใด โสด สมรสมีบุตร สมรสไม่มีบุตร หรือหย่าร้าง ก็เกิดขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์

ของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะการประปา นครหลวง พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมแตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรที่ต่างกันด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของผู้อื่น

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่าจะมีความเข้าใจถึงเป้าหมายและค่านิยมได้ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อยกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของผู้อื่น ทั้งนี้จากประสบการณ์ของผู้ทำวิจัย ในองค์กรแห่งนี้โดยส่วนมากผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากว่าผู้ที่ ปฏิบัติงานมานานจะมีความเข้าใจในองค์กรดีกว่า มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความคุ้นเคย กับ องค์กร หรือผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มากกว่า จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย

จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำทามีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำท่ายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแห่ง เนื่องจากว่างานที่ทำท่ายความสามารถมีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับงานมากขึ้น เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบผลจะนำมาซึ่งความพอใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะเกิดความพอใจเมื่อรู้สึกว่างานนั้นเรียกร่องบางสิ่งบางอย่างจากพวกเขา ทำให้พวกเขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากและนำไปสู่ความผูกพันและมีส่วนร่วมกับการทำงานมากขึ้น ในทางกลับกันคือ ถ้างานที่ทำมีความน่าเบื่อก็จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และอาจแสดงผลในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ฮอลล์, ชไนเดอร์ และนีเกรน (Hall, Schneider & Nygren, 1970, pp. 350-350) พบว่า งานที่ทำท่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพราะงานที่ทำท่ายเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยที่จะเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ มอทธาซ (Mottaz, 1987, pp. 467-482) ได้ยืนยันสนับสนุนว่า ความทำท่ายของงานเป็นปัจจัยรางวัลภายในปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่รับรู้ว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความทำท่ายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่รับรู้ว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความทำท่ายน้อย

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่หลากหลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่หลากหลายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่างานที่ต้องใช้ความรู้ เทคนิค และแนวทางในการปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน ประกอบกันนั้น ทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถในตัวเองที่มีอยู่ออกมาอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประสิทธิภาพสูงสุดของงาน ซึ่งงานที่มีความหลากหลายนี้จะทำให้พนักงานตื่นตัวและพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สร้างให้เกิดความทำท่าย เมื่องานไม่น่าเบื่อพนักงานก็ยังคงที่จะอยากเรียนรู้ต่อไปให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในด้านกลับกัน หากรูปแบบการทำงานของพนักงานเป็นแบบซ้ำซากจำเจ มีรูปแบบและวิธีการทำงานเหมือน ๆ เดิมทุกวันพนักงานก็จะรู้สึกเพียงแค่ว่าได้ทำงานให้เสร็จสิ้นไปวัน ๆ ไม่มีความภูมิใจกับงานและเกิดความหน่ายไม่อยากทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

และจากลักษณะของงานที่ไม่หลากหลายนี้เองส่งผลให้พนักงานแสวงหางานใหม่ที่สามารถเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้มากกว่าที่เป็นอยู่ เป็นผลให้ไม่ผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะออกจากองค์กรเมื่อมีโอกาส ซึ่งในบางองค์กรพนักงานจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิค และวิธีการทำงานซ้ำ ๆ แบบเดิม ผู้บริหารก็สามารถแก้ปัญหาโดยให้พนักงานหมุนเวียนงานกันทำ โดยการกำหนดระยะเวลาในการอยู่ในหน้าที่นั้น ๆ แล้วแต่ลักษณะของงานแล้วสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ในงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อให้งานของเขาเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้พนักงานรู้สึกว่างค์การเห็นคุณค่าของพวกเขา นำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ กลิสสัน และดิวริก (Glisson & Durick, 1988) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ตามความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยลักษณะงานด้านความประจักษ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความประจักษ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องมาจากว่าองค์กรมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้พนักงานสามารถเห็นผลในทางปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และเมื่อพวกเขาทำงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการก็สามารถเห็นผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานได้ ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกที่พวกเขาทำงานประสบผลสำเร็จทำให้มีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ แฮคแมน และลอเลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259-288) ได้ศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยศึกษาจากพนักงานโทรศัพท์ 208 คน จากบริษัทโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบสอบถามวัดลักษณะงาน พบว่า ความประจักษ์ในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์

พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอิสระในการคิดและสามารถใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบได้นั้นพนักงานจะทำงาน ของตนเองได้อย่างเต็มที่และมีความรู้สึกที่ องค์กรเปิดโอกาสให้พวกเขาแสดงความสามารถ ออกมา พวกเขาที่พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถและ เชื่อมั่นในตนเอง การได้รับอิสระในการทำงาน ให้มีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การ ปฏิบัตินั้น ทำให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พนักงาน จะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง พนักงานเหล่านั้นก็จะเกิดความรักต่อ องค์กรและเป็นผลทำให้เกิดความผูกพันตามมา ซึ่งผลของความผูกพันนั้นจะทำให้พนักงาน พยายามที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลาขอมรับในเป้าหมายขององค์กรและพยายาม ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านนี้ โดยต้องสร้างรูปแบบงานให้มีความน่าสนใจ มีความหมายต่อตัวผู้ปฏิบัติ และเปิด โอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มที่ โดยการเปลี่ยนจากผู้บริหารที่ออกคำสั่ง มาเป็นผู้บริหารที่ให้คำแนะนำและเสนอแนะ เพื่อให้งานออกมาเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นการสร้างความผูกพันเพื่อให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานกับองค์กร ได้นาน ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ สโตน และพอตเตอร์ (Stone & Porter, 1975) ได้ศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร โทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 512 คน พบว่าความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ โดยการแสดงปฏิกิริยา ตามความรู้สึก หรือการให้ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจสนใจในการกำกับดูแล งาน พนักงานก็จะได้รับทราบว่าผลงานที่เขาได้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองอย่างไรจาก ผู้บังคับบัญชา หากผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีพวกเขาจะรู้สึกยินดีในคำชมเชยและมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานต่อไปหรือได้รับข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสม ต่อไป ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและอยากปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจซึ่งสอดคล้อง

กับวิทยานิพนธ์ของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาเฉพาะกรณีของการประสานครหลวง พบว่าลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยลักษณะงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่นั้นจะทำให้พวกเขาารู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในทางกลับกันถ้านโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กร หรือระดับความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จะทำให้พวกเขาไม่พอใจ จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ฮริบิเนียล และอัลตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 565) ซึ่งพบว่า ความไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้ และสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ วีรพบ พงษ์จิระศักดิ์ (2539, หน้า 27) เห็นว่า หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้มีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานแล้วเขาก็อยากทำงานน้อยลงคือขาดความผูกพันต่อองค์กรไปต่อด้วย

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานติดต่อพบปะทำความรู้จัก สร้างมิตรภาพ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลข่าวสารและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันนั้น ทำให้พนักงานมีความคิดและมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นมีความรู้สึกอบอุ่นและอยากที่จะใช้ชีวิตอยู่ที่ทำงาน ก่อให้เกิดสิ่งสำคัญ คือการเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสติดต่อพบปะกันนั้น สามารถช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงานทำให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง เมื่อพนักงานเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรความเต็มใจที่ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับ

องค์กรจะตามมา ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรนั้นปิดกั้นไม่ให้พนักงานพูดคุยหรือพบปะกัน ความตึงเครียดในที่ทำงานก็จะเกิดขึ้น ทำให้พนักงานปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ยาก พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะออกจากองค์กรเมื่อมีโอกาส ดังนั้นองค์กรควรจะต้องส่งเสริมการทำงานในลักษณะทีม เพิ่มช่องทางในการสื่อสารของพนักงานทั้งในระดับเดียวกันและระดับที่สูงกว่า โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้นเพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ สโตน และพอดเตอร์ (Stone & Porter, 1975) ได้ทำการศึกษาพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งหนึ่งที่อยู่ทาง ตะวันออกของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอแนะในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อีกทั้งยังได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้พนักงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งฮริบิเนียล และอัลดโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากสมมติฐานที่ 3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากว่าองค์กรมีการให้สิทธิประโยชน์กับพนักงานอย่างเพียงพอและยุติธรรม และเป็นไปตามหลักกฎหมายแรงงาน ไม่มีการเอาเปรียบพนักงาน อีกทั้งยังมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวเงิน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่ารักษาพยาบาล หรือที่พักอาศัย ให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกว่าเขาที่เพียงพอกับสิ่งที่องค์กรให้ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ชนาگانต์ ตรงต่อศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอมตะ ได้ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในปี 2550 ตั้งแต่ระดับ 1-10 ในกลุ่มบริษัทอมตะ จำนวน 3 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกรายละเอียดของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากว่าพนักงานย่อมต้องการความปลอดภัย ดังนั้นสภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นองค์กรมีการส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ต้องมีชีวิตอย่างวิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน องค์กรได้มีการเอาใจใส่ต่อพนักงาน มีการจัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับความมั่นคงปลอดภัย จัดบริการรักษาพยาบาล ทำให้พนักงานได้รับความรู้สึกว่าคุณมีผู้คุ้มครองดูแลเอาใจใส่ จัดให้มีวันลาและวันหยุดพักผ่อน จัด

กิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้กำลังใจ ความสำคัญกับพนักงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของบุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2537) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ องค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถโดยให้พนักงานสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งเป็นผลให้พนักงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังได้ใช้ความรู้ ความสามารถใช้ทักษะ และปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่ากระตุ้นให้พนักงานใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นทำให้พวกเขาเกิดความภูมิใจในตนเอง จนส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ชัยยวัฒน์ สวัสดิภาพ (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ช่างกิว แหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนพนักงาน 953 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ช่างกิว แหลมฉับ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานของพนักงานด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ใช้และการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการรวมเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร ด้านลัทธิรัฐธรรมนิยมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และด้านชีวิตการทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากพนักงานในองค์กรได้รับโอกาสจากหัวหน้างานในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อที่จะนำความรู้นี้มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นได้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น และเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้ดีก็จะส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจและความมั่นคงในการทำงานที่ต้องมีความก้าวหน้า องค์กรจึงต้องเน้นย้ำที่จะให้พนักงานพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่โอกาสที่องค์กรมอบให้ ทำให้เกิดความมั่นใจในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ อรรพรรณ ผดุงรัชดาภิ (2550) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความก้าวหน้าในงาน มากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยและเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากองค์กรได้มีกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมด้วยกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการสื่อสารระหว่างพนักงานกับพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรจัดก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน และลดข้อผิดพลาดจากการประสานงาน จึงทำให้พนักงานในองค์กรต้องการที่จะทำงานร่วมกันต่อไป ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2540, หน้า 72-73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านของข้าราชการสาย ข. และ ค. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การประจักษ์ตน ความมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามประเภทข้าราชการแล้ว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ข. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านประจักษ์ตน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ค. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านประจักษ์ตน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ที่เหลือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีการเคารพลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ซึ่งกันและกัน ไม่ล่วงละเมิดลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน ซึ่งกันและกัน องค์กรก็มีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ ซึ่งทำให้พนักงานมั่นใจได้ว่าองค์กรจะรักษาข้อมูลของพวกเขาไว้เป็นความลับ อีกทั้งยังมีอิสระในการพูด การรับฟังข้อมูลข่าวสาร การแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมอย่างเปิดเผยซึ่งเป็นการลดความเครียดจากปัญหาในการทำงานได้ ก็ทำให้พวกเขาทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรด้วยความสบายใจ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน

สมมติฐานที่ 3.7 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า เมื่อบริษัทจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ พนักงานก็จะมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เหมือนกับพนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านงานที่ทำทนาย มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้กับพนักงานเพื่อให้พวกเขาได้ใช้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการสร้างให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในงาน และไม่เบื่อหน่ายกับการที่ต้องทำอยู่เป็นประจำ

1.2 ด้านงานที่หลากหลาย ควรทำการวิเคราะห์งาน ซึ่งทำให้สามารถที่จะแบ่งงานให้เหมาะสมกับพนักงานของแต่ละแผนก พิจารณาขีดความสามารถของพนักงานแต่ละคนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงานให้สูงขึ้นได้ รวมถึงการหมุนเวียนงานเพื่อลดปัญหาความเบื่อหน่ายของพนักงานลง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านความประจักษ์ในงาน มีการกำหนดกระบวนการทำงานให้ชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่าเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานเสร็จแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายต้องมีผลออกมาเป็นอย่างไร

1.4 ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานควรได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรจะยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงาน

1.5 ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของหน่วยงานหรือพนักงานให้ชัดเจนมากขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการพูดคุยทบทวนเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงระดับผลงานของตนเองและองค์กร

1.6 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง

1.7 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารเช่น การเพิ่มจำนวนคอมพิวเตอร์ในบริเวณที่ทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ จะทำให้พนักงานได้รับข้อมูลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นโอกาสให้พนักงานได้ติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

1.8 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลางรับฟังปัญหาของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเหมือนกัน และในการประชุมควรให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในปัญหาของพวกเข

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ของพนักงาน การปรับเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้พนักงานจะได้รับรู้ว่าองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งสิ่งเล็กน้อยเหล่านี้นับเป็นปัจจัยสำคัญ และเป็นสิ่งจูงใจที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผู้บริการจะต้องตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัยโดยการกำหนดคนเป็น โยบาย ทำให้พนักงานยอมรับและให้ความร่วมมือเกี่ยวกับความปลอดภัยด้วยความเต็มใจ เช่น ทำงานตามวิธีปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยได้ที่ได้

กำหนดไว้ และจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมทางด้านความปลอดภัย สร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย โดยการจัดทำโปสเตอร์ ภาพเตือนความจำ เป็นต้น

2.3 การพัฒนาความสามารถของพนักงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และปฏิกิริยาไหวพริบที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และองค์กรต้องอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมด้วย

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรสร้างสิ่งจูงใจให้พนักงาน เช่น การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือกรณีทุพพลภาพ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ และควรส่งเสริมให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าและมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยการวางแผนความก้าวหน้าของตำแหน่งงานและส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 บุรณาการทางสังคม องค์กรควรเตรียมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลาย มีโอกาสได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่น วันครอบครัว วันทำความสะอาดประจำปี การสัมมนาออกสถานที่ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ทำให้พนักงานได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน นอกเหนือจากเวลางาน พนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันกับเพื่อนพนักงาน และผู้ได้บังคับบัญชา

2.6 ลัทธิรัฐธรรมนิยมในการทำงาน องค์กรควรคำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ความเป็นส่วนตัว ชีวิตนอกเวลาการทำงาน หรือ ชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงาน จะไม่ถูกก้าวท้าวเป็นอันขาด ความมีอิสระในการพูด พนักงานมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร

2.7 ความสอดคล้องทางสังคม องค์กรควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดขึ้นของพนักงาน ซึ่งการที่บริษัทจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ พนักงานก็จะมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เหมือนกับพนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไปว่า ควรมีการศึกษาถึงในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรม

องค์การ เป็นต้น เพราะความผูกพันต่อองค์การนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่างด้วยกัน ไม่ใช่เพียงแค่ด้านเดียว หรือสองด้าน

2. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงน่าจะศึกษากับองค์การที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันแต่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา แล้วนำผลมาวิเคราะห์ ปรับปรุงองค์การเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว ในเวลาขณะใดขณะหนึ่ง (At One Point In Time) ดังนั้นจึงไม่สามารถอ้างอิงถึงลำดับชั้นของเวลา (Time Order) ได้ เพราะใช้เวลาการเก็บข้อมูลศึกษาเพียงครั้งเดียวเท่านั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเลือกใช้รูปแบบการวิจัยแบบอื่น เช่น ศึกษาเปรียบเทียบซ้ำกันหลายครั้งโดยวิธี Same-Group Recurrent-Time-Series Survey with Comparison Groups เพื่อควบคุมปัจจัยความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity Factors) และแสดงถึงลักษณะเหตุและผลของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างแท้จริง