

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันว่า ปัจจัยที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยในด้านคุณลักษณะงานและด้านสวัสดิการ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด จำนวน 300 คน กำหนดโดยการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane's ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ และข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่างๆ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-Test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีอายุอยู่ในช่วง 18-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 44 เชื้อชาติไทย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 72 อายุงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.7 ตำแหน่งงานในสายการผลิต จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และมีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเสมอ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับดีเพียงข้อเดียว

2) **ด้านความสำคัญของงาน** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว

3) **ด้านความมีอิสระในการทำงาน** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ

4) **ด้านผลป้อนกลับของงาน** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องเมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว

5) **ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ

สรุปในภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน คือ พนักงานมีระดับการให้คะแนนความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน และอยู่ในระดับดี 3 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจากการวิเคราะห์ มีด้านที่อยู่ในระดับปานกลางเพียง 2 ด้าน แสดงว่า ทั้งสองด้านนั้น มีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) **ด้านสุขภาพ** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องท่านได้รับสิทธิในการตรวจสุขภาพประจำปีกับทางบริษัทฯ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับดีเพียงข้อเดียว

2) **ด้านความปลอดภัย** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานและเรื่องมีอุปกรณ์ในความปลอดภัยไว้สำหรับพนักงาน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3) **ด้านความสะดวก** พบว่า มีระดับความเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับดีเท่ากันทุกข้อ

4) **ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ

5) **ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ

6) **ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องท่านมีสิทธิในการลาพักร้อน ลาป่วย ลากิจ และการลาหยุดต่างๆ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับดีเพียงข้อเดียว

7) **ด้านให้คำปรึกษาหารือ** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ

8) **ด้านการให้ประโยชน์กับชุมชน** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันทุกข้อ

สรุปในภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ คือ พนักงานมีระดับการให้คะแนนความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และด้านการให้ประโยชน์กับชุมชน และอยู่ในระดับดี 2 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย และด้านความสะดวก จากการวิเคราะห์แต่ละด้านส่วนมากจะอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านที่อยู่ในระดับดีเพียง 2 ด้าน จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) **ความผูกพันทางจิตใจ** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า เรื่องท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว

2) **ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

3) **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน** พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปในภาพรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ คือ พนักงานมีระดับการให้คะแนนความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และอยู่ในระดับดี 1 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จากการวิเคราะห์แต่ละด้านส่วนมากจะอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านที่อยู่ในระดับดีเพียง 1 ด้าน จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุดคืออายุ 42-60 ปี และอายุที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคืออายุ 30-40 ปี

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีเชื้อชาติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีเชื้อชาติต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเชื้อชาติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเชื้อชาติเมียนมาร์ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเชื้อชาติไทย

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุงานที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ อายุงานช่วง 7-9 ปี และอายุงานที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคืออายุงานช่วง 4-6 ปี

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตำแหน่งงานในสายการผลิต มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งงานในสายสนับสนุน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สวัสดิการในภาพรวม ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความสะดวก ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และด้านการให้ประโยชน์แก่ชุมชน ที่พนักงานได้รับระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเชื้อชาติเมียนมาร์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเชื้อชาติไทย

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงาน ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานในภาพรวม ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเชื้อชาติเมียนมาร์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเชื้อชาติไทย

5.1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สวัสดิการในภาพรวม ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความสะดวก ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และด้านการให้ประโยชน์แก่ชุมชน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับ $r = 7.31$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานในภาพรวม ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับ $r = .716$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส จากการศึกษพบว่า มีทั้งแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ

1) เพศ จากการศึกษ พบว่า มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่า บริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด เป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับสิ่งทอ พนักงานในสายการผลิตส่วนมากจะเป็นพนักงานเย็บ ซึ่งเป็นเพศหญิง ที่จะมีความสามารถในการเย็บ ปัก ถัก ร้อย อยู่แล้ว และมีความละเอียดในเนื้องานมากกว่า และในปัจจุบันเพศหญิงจะเป็นเพศที่ทำงานเก่ง และเริ่มออกมาทำงานมากขึ้น เพราะภาระและค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวธน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีแนวโน้มมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากผู้หญิงมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานบ่อย เพราะต้องการแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุด เงินเดือนที่สูง หรือสวัสดิการที่ดีที่สุดให้แก่ตนเอง อาจเพราะจะต้องรับผิดชอบภาระที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นลูก ค่าใช้จ่ายต่างๆ ในบ้าน หรือหนี้สินที่เพิ่มมากขึ้น

2) อายุ จากการศึกษ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยที่ 18-29 ปี อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีจำนวนของนักศึกษาที่จบการศึกษาเพิ่มมากขึ้นที่เป็นคนรุ่นใหม่ (Gen Y) เมื่อจบการศึกษามาแล้ว ก็อยากที่จะมีงานรองรับในทันที ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ตอพรหม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า อายุ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสา วิไลเจริญตระกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยช่วงอายุระหว่าง 42-60 ปี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานในกลุ่มนี้ทำงานให้กับบริษัทฯ มาเป็นเวลานาน และอายุเข้าใกล้วัยเกษียณ เมื่อเกษียณไปแล้วก็จะได้เงินจากอายุงานไปดำเนินชีวิตต่อไป ทำให้มีแนวโน้มความผูกพันสูงที่สุด และพนักงานช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานในกลุ่มนี้กำลัง

อยู่ในช่วงวัยทำงาน และมีครอบครัว มีสังคม จึงมีความต้องการที่จะแสวงหางานที่มั่นคง และได้ค่าตอบแทนสูงที่สุด เพื่อการใช้ชีวิตที่เต็มที่ และจุนเจือภาระต่างๆ ในครอบครัว

3) เชื้อชาติ จากการศึกษา พบว่า เชื้อชาติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแรงงานเชื้อชาติเมียนมาร์ มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าแรงงานเชื้อชาติไทย อาจเนื่องมาจาก เมื่อบริษัท มีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ทำให้มีภาระในการดูแลในเรื่องต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายในการทำเอกสารต่างๆ การดูแลเอกสารใบอนุญาตของแรงงานต่างด้าวๆ และในเรื่องของการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุต่างๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบริษัท ที่จะต้องดูแลรับผิดชอบทั้งหมด แตกต่างจากแรงงานไทย ที่ทำงานอยู่ในประเทศของตนเอง จึงสามารถดูแลตนเองได้ ไม่มีข้อกฎหมายผูกมัดมากนัก

4) อายุงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก อุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นอุตสาหกรรมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามผลกระทบของเศรษฐกิจที่ผันผวน จึงทำให้ต้องเกิดการหมุนเวียนงานอยู่ตลอดเพื่อรองรับต่อการผลิตสินค้า ทำให้พนักงานถูกเปลี่ยนตำแหน่งงานบ่อย จนทำให้รู้สึกยังไม่ชินกับงานใหม่ที่ได้รับ ก็จะถูกหมุนเวียนงานไปอีก จนทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานไม่มีความอยากจะทำงาน และเป็นผลให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา สีทะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน โดยอายุงานระหว่าง 7-9 ปี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และอายุงานระหว่าง 4-6 ปี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุงาน 4-6 ปี เป็นช่วงที่เริ่มจะรู้จักองค์กรและการทำงานของตนเองมากขึ้น เกิดความเชี่ยวชาญมากขึ้น อาจจะทำให้เกิดการอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรืออยากเปลี่ยนงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่อายุงาน 7-9 ปี ที่อาจจะได้ผ่านช่วงนั้นมาแล้ว จึงมีความผูกพันมากกว่า

5) ตำแหน่งงาน จากการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดในบริษัทฯ เป็นหัวหน้าหรือลูกน้อง ก็ได้รับการปฏิบัติดูแลจากทางบริษัทฯ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ พรหมทา (2557) พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานในสายการผลิต มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งงานในสายสนับสนุน อาจเนื่องมาจากพนักงานในสายการผลิตจะเป็นพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าพนักงานในสายสนับสนุน จึงมีความคิดว่าถ้าการศึกษาไม่สูง ก็จะหางานทำยากกว่า

6) สถานภาพสมรส จากการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานมีความใกล้เคียงกัน พนักงานที่สมรสแล้วก็มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ทำให้มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูง ส่วนพนักงานที่ยังโสด ไม่ได้มีภาระผูกพันมากมาย ทำให้มีการใช้ชีวิตแบบค่อนข้างที่จะฟุ่มเฟือย หรืออาจจะเป็นการเลี้ยงดูพ่อแม่ที่ต่างจังหวัด จึงทำให้มีความต้องการที่ทำงานให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงไม่แตกต่างกัน จึงเป็นผลให้ความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นุ่มแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน โดยสถานภาพที่สมรสแล้ว มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด

5.2.2 ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านสวัสดิการที่พนักงานได้รับระหว่างแรงงานไทยและ เมียนมาร์ มีความแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน อาจเนื่องมาจาก ต้นทุนในการนำเข้าแรงงานเมียนมาร์ค่อนข้างสูง และต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้อง ในเรื่องของเอกสารต่างๆ เช่น วีซ่า หรือใบอนุญาตทำงาน ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ต้องรับผิดชอบทั้งหมด ตั้งแต่กระบวนการการจัดเตรียมเอกสาร ไปจนถึงพาพนักงานไปดำเนินการกับหน่วยงานราชการต่างๆ ซึ่งบริษัทฯ จะต้องพาไปเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของภาษาที่จะต้องสื่อสารกับเจ้าพนักงานในหน่วยงานราชการ กลุ่มพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวจึงต้องดูแลเป็นพิเศษ เสมือนว่าการดูแลในส่วนนี้ก็เป็นสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานเช่นกัน แตกต่างจากแรงงานไทยที่สามารถดูแลตนเองได้ และไม่ได้ถูกกฎหมายกำหนดให้ต้องมีเอกสารในเรื่องเหล่านี้

5.2.3 ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงาน ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงาน ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน และมีความไม่แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สาเหตุที่สองด้านนี้ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก พนักงานในบริษัทฯ ทุกคนมีสิทธิที่จะ

แสดงความคิดเห็น หรือความสามารถออกมาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับนโยบายไม่เลือกปฏิบัติของบริษัทฯ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ได้ และในด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากในบริษัทฯ ทุกหน่วยงานต้องทำงานร่วมกันหมดเป็นกระบวนการต่อกันไปเรื่อยๆ จึงต้องมีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกแผนก แม้แต่พนักงานที่เป็นแรงงานเมียนมาร์ ก็ต้องมีการพูดคุยติดต่ออย่างน้อยกับหัวหน้างานที่จะมีการสอนงาน หรือส่งมอบงานต่างๆ

5.2.4 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .731 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ มีการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างครอบคลุม และนำไปปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีการกำหนดเป็นนโยบาย โดยประกาศให้พนักงานทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน และมีการจัดคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นประจำแผนกพื้นที่ที่พนักงานทำงานอยู่ เพื่อจะได้ดูแลพนักงานในเรื่องต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัย ฯลฯ เป็นการดูแลพนักงานได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เคนโซ่ประเทศไทย พบว่า การจัดสวัสดิการที่ดีทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับบริษัท จนเกิดเป็นความผูกพันในที่สุด โดยสามารถพิจารณาแยกראายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ จากการศึกษ พบว่า ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .580 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำงานเกี่ยวกับสิ่งทอ ถึงจะมีการใช้สารเคมีที่น้อย และมีของเสียที่น้อยและไม่เป็นมลภาวะ แต่วัสดุที่ใช้ในการผลิตจะเป็นจำพวกผ้า ด้ายต่างๆ จึงอาจทำให้เกิดฝุ่นละอองขณะทำงาน แต่ทางบริษัทฯ ก็มีสวัสดิการในการตรวจสอบสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี และมีการสนับสนุนในอุปกรณ์ป้องกันต่างๆ เป็นอย่างดี

2) ด้านความปลอดภัย จากการศึกษ พบว่า ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .603 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เป็นเครื่องจักรอยู่มาก โดยเครื่องจักรที่เป็นตัวสำคัญในการผลิต คือ จักรเย็บผ้า ซึ่งมีความเสี่ยงต่อพนักงานที่เป็นพนักงานเย็บ และเกิดเป็นอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น เข็มทิ่มมือพนักงาน แต่บริษัทฯ ก็มีการรณรงค์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และส่งเสริมให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอยู่เสมอ รวมทั้งมีการจัดทำป้ายชี้บ่งต่างๆ เป็น 3 ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาเมียนมาร์ และภาษาอังกฤษ เพื่อให้รองรับกับความหลากหลายของพนักงาน

3) ด้านความสะอาด จากการศึกษ พบว่า ด้านความสะอาดมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .539 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ ได้มี

การจัดให้มีสโมสร โรงอาหาร ห้องน้ำ และน้ำดื่ม RO ที่พนักงานสามารถกรอกใส่ขวดกลับไปบริโภคที่บ้านได้ และพื้นที่ของบริษัทฯ ก็อยู่ในชุมชน ทำให้เดินทางไปมาได้สะดวก แต่อาจจะเจอปัญหารถติด ในส่วนของแรงงานต่างด้าวจะนิยมเดินมาทำงาน เพราะบริษัทฯ จัดหาห้องพักที่อยู่ใกล้กับบริษัทฯ โดยให้พนักงานเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

4) ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้ จากการศึกษา พบว่า ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .582 บริษัทฯ จะมีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ให้กับพนักงานอยู่เสมอทั้งภายในและภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน ในส่วนข่าวสารต่างๆ บริษัทฯ มีการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้พนักงานอยู่เสมอ และเป็นบริเวณที่พนักงานสามารถเข้าไปศึกษาได้ง่าย

5) ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จากการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .637 อาจเนื่องมาจาก สภาวะของเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บริษัทฯ ต้องปรับตัวตามให้ทัน จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่างเกิดขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อพนักงาน เช่น มีการเปลี่ยนผู้บริหาร โยกย้ายและขยายกำลังการผลิต โยกย้ายตำแหน่งงานไปในบริษัทต่างๆ ในเครือ ซึ่งบางครั้งทำให้พนักงานยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

6) ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ จากการศึกษา พบว่า ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .582 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ ได้มีการจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมทั้งวันหยุด วันลาต่างๆ ให้แก่พนักงาน และมีกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น แต่ในส่วนของวันหยุดนักขัตฤกษ์บางวันบริษัทฯ ไม่สามารถหยุดให้ได้ เนื่องจากเป็นช่วงของการส่งออกการผลิต จึงมีการจัดให้หยุดในวันอื่นแทน แต่ผลกระทบกับพนักงาน คือ จะไม่ได้หยุดตรงกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ตรงกับคนในครอบครัว

7) ด้านการให้คำปรึกษาหารือ จากการศึกษา พบว่า ด้านการให้คำปรึกษาหารือ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .544 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ มีการจัดช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์ให้กับพนักงาน 2 ช่องทาง คือ พนักงานสามารถเขียนข้อร้องเรียนหยอดใส่ตู้แดงที่อยู่ในพื้นที่การทำงานของตนเอง เรียกว่าการร้องทุกข์แบบไม่เป็นทางการ และอีกแบบหนึ่ง คือ มาร้องเรียนโดยตรงกับหัวหน้างานหรือแผนกทรัพยากรมนุษย์ เรียกว่าการร้องทุกข์แบบเป็นทางการ ซึ่งในแบบแรกจะมีเจ้าหน้าที่การเป็นผู้รวบรวม และผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ตอบข้อร้องเรียนนั้นๆ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งอย่างเหมาะสม

8) ด้านการให้ประโยชน์กับสังคม จากการศึกษา พบว่า ด้านการให้ประโยชน์กับสังคม มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .685 อาจเนื่องมาจาก พื้นที่ของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชน รอบข้างเป็นบ้านเรือนของชาวบ้านที่อาศัยอยู่แถวนั้น บางครั้งจะมีการร้องเรียนว่าบริษัทฯ เสียงดังรบกวน มีกลิ่นเหม็นของสารเคมี เป็นต้น บริษัทฯ จึงมีมาตรการแก้ไขไว้รองรับ และมีการประชาสัมพันธ์รวมทั้งเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนรอบข้าง เพื่อให้ทราบว่าบริษัทฯ เป็นอุตสาหกรรมอะไร ผลิตสินค้าอะไร และจะมีผลกระทบต่อชุมชนอย่างไรบ้าง

5.2.5 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .716 อาจเนื่องมาจาก บริษัทฯ มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็น ฝ่าย ส่วน แผนก และจัดทำ Job Description ในทุกตำแหน่งงานที่เชื่อมโยงกับ Functional ในการประเมิน Competency และ KPI ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวฐน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์การทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านความหลากหลายของงาน จากการศึกษา พบว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .623 อาจเนื่องมาจาก ในส่วนของสายการผลิตจะเป็นงานในหน้าเดิมๆ เช่น พนักงานเย็บก็จะมีการเย็บจะเปลี่ยนแปลงไปแค่สัปดาห์การเย็บ ดังนั้นจึงไม่ค่อยมีความหลากหลายของงานมากนัก ในส่วนของสายซัพพอร์ตก็เช่นกัน โดยเนื่องงานแล้วไม่ค่อยมีความหลากหลายมาก แต่ละตำแหน่งก็จะรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

2) ด้านความสำคัญของงาน จากการศึกษา พบว่า ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .548 อาจเนื่องมาจาก พนักงานจะทราบถึงกระบวนการการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี โดยบริษัทฯ จะมีการจัดทำขั้นตอนการทำงาน และคู่มือพนักงานให้กับพนักงาน แต่ถ้าเกิดปัญหาบางที่พนักงานอาจจะยังแก้ไขเองไม่ได้ จะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานก่อน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวด้วยข้อจำกัดของภาษาในการสื่อสารและความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงาน

3) ด้านความมีอิสระในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .506 อาจเนื่องมาจาก ในด้านการกำหนดเป้าหมายของพนักงานในสายการผลิต พนักงานไม่สามารถกำหนดเป้าหมายตามใจตนเองได้ จะต้องทำเป้าหมายให้ได้ตามที่ฝ่ายวางแผนการผลิตเป็น

ผู้กำหนดมา พนักงานจึงมีความกดดันเวลาถูกเร่งยอด หรือเวลาที่ต้องถูกเร่งให้ทันต่อเวลาการผลิตที่มี

4) ด้านผลป้อนกลับของงาน จากการศึกษา พบว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .512 อาจเนื่องมาจาก ด้วยปริมาณของงานการผลิตที่เพิ่มขึ้น ทำให้หัวหน้างานไม่มีเวลาที่จะมาสอนงานมากพอ ทำให้พนักงานไม่ทราบผลการทำงานของตนเองว่าเป็นอย่างไรบ้าง เมื่อเกิดงานเสีย หัวหน้าจึงต้องมาแก้ไขให้อยู่เสมอ

5) ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการศึกษา พบว่า ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .529 อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานส่วนมากจะมีการทำงานเป็นทีมและต้องมีการติดต่อประสานงานกับแผนกต่างๆ อยู่เสมอ เพราะอุตสาหกรรมสิ่งทอจะต้องมีการส่งงานต่อกันไปเป็นกระบวนการใหญ่ ตั้งแต่กระบวนการเลือกชนิดผ้า ตัด วางแพทเทิร์น ทำตัวอย่าง เย็บ พับ แพล็คสแกน เป็นต้น ดังนั้นทุกแผนกจึงต้องมีการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลัก “ไม่รับ ไม่ทำ ไม่ส่งของเสีย” ผลกระทบทุกชิ้นจึงไม่มีการถูกตีกลับจากลูกค้า

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่พบ

ผลการศึกษานี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการศึกษาไปใช้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านของเชื้อชาติ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

เนื่องจากพนักงานส่วนมากเป็นผู้หญิง และมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ควรจะมีการสำรวจความต้องการ จัดกิจกรรมหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานผู้หญิงให้มากขึ้น เช่น พนักงานที่เพิ่งคลอดบุตร ควรจัดมูมบีมน้ำนมให้กระจายอยู่ในแต่ละพื้นที่การทำงาน และจัดให้มีผู้เฝ้าสำหรับแช่น้ำนมโดยเฉพาะ หรือจัดให้มีกิจกรรมให้ความรู้ในเรื่องของบุคลิกภาพ เพื่อเป็นการสร้างความสุข ความมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการอยากมาทำงานเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

พนักงานในกลุ่มอายุ 30-40 ปี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ซึ่งเป็นพนักงานที่อยู่ในวัยทำงาน มีร่างกาย และสมองที่จะทำงานอยู่ และอยู่ในช่วงที่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย เพราะมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มาในระดับหนึ่ง จึงควรที่จะเพิ่มความท้าทาย

ในการทำงาน เพิ่มเป้าหมายที่เร้าใจมากขึ้น หรือเพิ่มค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่จะดึงดูดให้พนักงานกลุ่มนี้มีความอยากที่จะลุยงานต่อไป

5.3.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเชื้อชาติ

พนักงานเชื้อชาติไทย มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด จึงควรจัดให้ความรู้ในเรื่องของข้อกฎหมายต่างๆ ในการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจก่อนในเบื้องต้น ว่าเหตุใดบริษัทฯ จึงต้องดูแลแรงงานต่างด้าวอย่างใกล้ชิด และควรจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ ให้แรงงานทั้งสองสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน

พนักงานอายุงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ควรมีการตั้งรางวัลอายุงาน หรือมีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือผลักดันให้พนักงานที่มีความสามารถ ได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

5.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

พนักงานตำแหน่งงานในสายสนับสนุน มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด การจัดทำ Succession Plan ในแต่ละตำแหน่งงานรวมทั้งในสายการผลิต ไว้เพื่อให้มีความท้าทายในการทำงานมากขึ้นและตั้งรางวัลที่เหมาะสมและจูงใจมากขึ้น

5.3.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 18-29 ปี ดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้มีพนักงานที่โสด และมีแนวโน้มความผูกพันต่ำที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่น ยังไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากมาย อยากที่จะทำงานเพื่อหาประสบการณ์มากกว่า ควรจัดให้มีการทำงานที่ท้าทายกันมากขึ้น และจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อเป็นการติดอาวุธให้กับพนักงาน จะได้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น

5.3.7 ด้านคุณลักษณะงาน

1) ควรมีการให้จัดให้งานมีความหลากหลายมากขึ้น โดยการหมุนเวียนตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงาน หรือจะเป็นการปรับวิธีการทำงานให้ง่าย สะดวกมากยิ่งขึ้น ให้มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก และไม่น่าเบื่อ

2) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวมไปถึงการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดใหม่ๆ มากขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตัวเอง

5.3.8 ด้านสวัสดิการ

1) เจ้าหน้าที่สวัสดิการในแต่ละพื้นที่การทำงาน ควรจะมีการทำงานร่วมกัน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งควรมีการสื่อสารในเรื่องของประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานควรได้รับให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

2) ในส่วนของกิจกรรมของบริษัทฯ มีการจัดกิจกรรมนันทนาการให้พนักงาน อยู่เสมออย่างเหมาะสมอยู่แล้ว แต่มีบางกิจกรรมที่พนักงานในสายการผลิตได้เข้าร่วมน้อยเกินไป เนื่องจากจะทำให้มีผลต่อยอดการผลิต บางกิจกรรมพนักงานในสายการผลิตที่เป็นพนักงาน ส่วนใหญ่จึงมีส่วนร่วมน้อย

3) ในส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น บริษัทฯ ได้มีการจัดให้พนักงานหยุด ถูกต้องตามกฎหมาย แต่จะมีบางช่วงที่พนักงานไม่ได้หยุดพร้อมกับองค์กรอื่นๆ คือ วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา และวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่ไม่ใช่วันสำคัญมากเหมือนกับวันหยุดเทศกาลปีใหม่ หรือสงกรานต์ ทำให้พนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจ อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ไม่มากพอ จึงควรจะมีการอธิบายหรือเขียนเป็นข้อกำหนด หรือนโยบายบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานทราบถึงเหตุผล และเพื่อไม่เป็นการเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมของแรงงานไทย และแรงงานเมียนมาร์ เพื่อเป็นการศึกษาพฤติกรรมของพนักงาน และหาแนวทางหรือวิธีต่างๆ ในการดูแลรักษาและพัฒนาพนักงานต่อไป

5.4.2 ควรเพิ่มคำถามที่เป็นปลายเปิด เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และทราบปัญหาต่างๆ ของพนักงานได้

5.4.3 ทำการศึกษาพนักงานในบริษัทฯ ในเครือเพิ่มเติม เพื่อจะได้เห็นความแตกต่าง ของพนักงานในแต่ละพื้นที่ ว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมา พัฒนานุเคราะห์และองค์กรต่อไป