

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่าระดับบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 102 คน สามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 80 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรใช้ t-test และ One way ANOVA วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 102 คน สามารถเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 80 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.2 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี ร้อยละ 27.5 สถานภาพ โสดมากที่สุดร้อยละ 66.2 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 31.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.2

บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.73) และด้านมาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.74)

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.85) และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2557) ศึกษาปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การของ

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของจิระศักดิ์ ธารสุขกระจ่าง (2555) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีบรรยากาศองค์การที่ดีหรือมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสนุก ความสุขในการทำงาน เกิดความไว้วางใจในองค์การ เต็มใจทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การคือทำให้องค์การเกิดการพัฒนา มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจากการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีคะแนนของบรรยากาศองค์การโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.73) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72) ด้านความยึดมั่นผูกพัน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.78) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.89) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.77) และด้านมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.74) โดยอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีโครงสร้างขององค์การที่ดี หากเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ มีการกำหนดลักษณะ โครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ มีเป้าหมายและนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดี และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานสามารถรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายของ องค์การ ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง แสดงว่า พนักงานของบริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต้องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การ ที่มีความถูกต้องตามความเป็นจริงให้เร็วที่สุด เพราะในการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ให้ตรงกับเป้าหมายที่บริษัทกำหนด หากการรับทราบข้อมูลมีความล่าช้า คาดเคลื่อน อาจส่งผลกระทบต่อ องค์การได้ โดยถือว่าการปฏิบัติงานทุกครั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของตันหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิตพอยน์ จำกัด พบว่า บรรยากาศ องค์การด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของรัชฎา เรืองโอชา (2554) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และ

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะ และวัสดุแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีมาตรฐานการทำงานในองค์การปานกลาง หากเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน องค์การมีการคำนึงถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม รวมถึงภายในองค์การมีการระบุหน้าที่ของงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานทำงานได้ถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน พนักงานมีความใส่ใจ ทুমเท และมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรเดช เพลิดพริ้ง (2555) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง และต่างจากงานวิจัยของสุธีรา แก้วพิจิตร (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการอาหารกลางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำด้วยความพยายาม ความตั้งใจ และความทุ่มเท เพราะได้รับความไว้วางใจให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานที่สำคัญจากหัวหน้างานอยู่เสมอ โดยหัวหน้างานให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้อย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้รับการยอมรับที่ดี หากเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ รู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานให้อภัยและเข้าใจในความผิดพลาดที่เกิดจากงาน โดยหัวหน้างานยอมรับการตัดสินใจในการทำงาน และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แสดงว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อยากได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะจะได้มีกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมไปถึงยังช่วยให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพในตัวเองให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ซึ่งทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา เฉลยสุข (2556) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านการสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง หากเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงานของอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ องค์กรได้มีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รู้สึกว่ามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในบริษัทนี้ มักได้รับอนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่ร้องขอ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คิดว่าองค์กรของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ น้อยเกินไป แสดงว่า พนักงานบริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความต้องการให้องค์กรพิจารณาในเรื่องการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอชิระ เลขพัฒน์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความยึดมั่นผูกพันที่ดี หากเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เมื่อองค์กรมีการพัฒนามากขึ้นท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เป็นอย่างมาก และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในบางครั้งมีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน แสดงว่า พนักงานบริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรมาก จึงไม่มีความรู้สึกที่อยากจะลาออกจากงาน โดยมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่องค์กรมีการพัฒนา และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลิตพร เพ็ชรศรี (2557) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพัน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ อารณ (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า พนักงานข้าราชการมีระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของจิตติมา หลักทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของวารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจอย่างมากที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดี และต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) รองลงมาได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.85) และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.80) โดยอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนชื่นชมองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการปรับความต้องการส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรหากมีผู้กล่าวถึงในทางเสียหาย หรือไม่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง หรือวิพากษ์วิจารณ์ในด้านลบจะรู้สึกไม่พอใจและพยายามชี้แจงให้เข้าใจใหม่อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน 2. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ 3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และต่างจากงานวิจัยของชนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) เมื่อมอบหมายงานให้กับพนักงาน เขาจะพยายามทุ่มเทและอุทิศแรงกายแรงใจพร้อมใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานทุกอย่าง และมีความยินดีที่จะปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน เพื่อนำพองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์รวมถึงความก้าวหน้าและชื่อเสียงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ แห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของพนักงานอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความผูกพันต่อองค์กรมาก รู้สึกมีความสุขและพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า ในอนาคตพนักงานบริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีโอกาสที่จะเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานไปอยู่ที่องค์กรอื่น และทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานเดิม มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รวมถึงการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่คุ้มค่าและให้ค่าตอบแทนสูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก และต่างจากงานวิจัยของรัชมงคล คำชู (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.3 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.2 ปัจจัยด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุคิดเป็นร้อยละ 35 ปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มี

สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 66.3 และปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 31.2 ดังนั้นความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับอาชีพ และลักษณะงานไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐพงษ์ ศรีอัยเพชร (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 58.5 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 65.6 อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ต้องทำงานนอกบ้านและต้องพึ่งพาตนเองในด้านเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ที่เร่งรีบรักษาความสะดวกรวดเร็ว ทำให้มีผู้ที่ครองชีวิตโสดมาก บุคคลที่เป็นโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจตามที่ตนต้องการ เช่น การศึกษาต่อ หรือการเปลี่ยนงาน ในขณะที่บุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความรัก ความเห็นอกเห็นใจ มีคู่สมรสช่วยรับฟังปัญหา ระบายความคับข้องใจจากการทำงาน ช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาาร่วมกันและสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นสถานภาพจึงไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแตกต่างจากงานวิจัยของจิตติมา หลักทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตรชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.97 เพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมี ประสิทธิภาพและลักษณะในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 51.90 สถานภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดหรือสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 68.8 และปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 51.2 อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการศึกษาต่อหลังปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นทั้ง มีช่องทางที่เอื้อต่อการศึกษาได้ง่ายทั้งมหาวิทยาลัยเปิดและปิด โดยเปิดทั้งหลักสูตรในเวลาปกติและหลักสูตรนอกเวลาเรียนในวันเสาร์และวันอาทิตย์ อีกทั้งหน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อนอกเวลาได้ในสาขาที่สนใจ โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาไม่ให้เกิดกระทบต่อการปฏิบัติงาน แต่เมื่อมีระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นก็จะมีโอกาสเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานหรือเปลี่ยนองค์กรได้ รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพัน หากองค์กรใดให้รายได้ต่อเดือนที่สูง องค์กรนั้นก็จะเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้พนักงานลาออกจางานได้ ดังนั้นระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่

แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลญ์ คนกล้า (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท แพลน เอสเตท จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.60 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.75 ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อการลาออกจากงาน เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังและต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในงานด้านอื่นที่แตกต่างออกไป ทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Hrebiniak, & Alatto (1972) กล่าวว่า หากผู้บริหารต้องการให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและต้องการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรควรจัดให้มีระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัย ช่วยกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และแตกต่างจากงานวิจัยของกัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.30 ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ โสสมัยศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000บาท คิดเป็นร้อยละ 34 รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับรวมถึงลักษณะงานที่สามารถเติบโตได้ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงองค์การให้ความสำคัญกับพนักงาน เนื่องจากมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การอยู่เสมอ เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ องค์การที่ต้องการหวังผลงานและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด จำเป็นต้องรับรู้ความต้องการของพนักงานในองค์การ พนักงานจะปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดี บรรยากาศองค์การจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน ถ้าพนักงานรู้สึกว่างค์การนี้มีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดีก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงกับแนวคิดของ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและการรับรู้ โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีในองค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสนับสนุน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องของการสนับสนุน โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ และควรให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามที่ร้องขอ
2. ด้านมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้
3. พิจารณาสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน
4. พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนั้นจนเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องของทัศนคติ ความพึงพอใจหรือความรู้สึกต่าง ๆ ที่พนักงานมีต่อองค์กร อาจจะทำให้รางวัลกับพนักงานที่ทำงานดีหรือปฏิบัติดี รวมถึงการให้รางวัลกับผู้ที่อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน หน่วยงานรัฐบาล เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่า สอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร