

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ออกแบบโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ 5 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาหาค่าระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู (5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เนื้อหาในงานวิจัยบทนี้เป็น การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะการวิจัยจากประเด็นที่ค้นพบ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.9 อายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 86.8 และอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.5

#### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.11

ด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าเข้าใจความต้องการของลูกน้อง โดยประกาศอย่างชัดเจนให้ทราบถึงมาตรฐานของงานที่ทำสำเร็จเพื่อให้ได้รางวัลตอบแทน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ความต้องการให้งานที่ทำมีผลปฏิบัติงานที่ดีที่สุด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.51

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16

ด้านงานที่มีคุณค่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ลำดับขั้นตอนของงานและระยะเวลาที่งานจะทำสำเร็จ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ งานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ความพอใจกับระดับความสำเร็จในปัจจุบัน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86

ด้านนโยบายขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ บทบาทหน้าที่ที่มีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.13

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ การยินดีให้คำปรึกษาและช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.27

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ การกำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถเบิกได้อย่างชัดเจน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.04

ด้านเงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ อัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.01

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรพร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99

ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

#### ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.17

ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ เต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.23

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.18

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ ร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับองค์การ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22

## ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.6 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 32.6 ( $R^2 = 0.326$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $B = 0.464$ ) และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ( $B = 0.192$ ) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้จึงยอมรับสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 61.4 ( $R^2 = 0.614$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $B = 0.501$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $B = 0.232$ ) และด้านนโยบายขององค์กร ( $B = 0.201$ ) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วนจึงยอมรับสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 45.1 ( $R^2 = 0.451$ ) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ( $B = 0.270$ ) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $B = 0.154$ ) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วนจึงยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติมา หลักทอง (2557) ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานเงินเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศกของ สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2558) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานเงินเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากร อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทำให้รู้สึกมีโอกาสน้อยในการจะได้รับอัตราเงินเดือนที่สูง จึงเกิดความรู้สึกว่า หากได้รับอัตราเงินเดือนที่พอใจจะสามารถทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

## 2. ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สามารถรวมในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ วิทยา ดำรงเกียรติชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : กองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ ประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรกองพัสดุเชื้อเพลิง กรมช่างอากาศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุวิทย์ ภักดีบุรี (2557) ที่ได้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ของ รัตนพล อุปฐานา (2558) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อ

องค์การในการทำความเข้าใจสภาพองค์การ และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ ทั้งในภาพรวมและการจำแนกแยกย่อยออกเป็นรายละเอียดต่างๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีความรู้สึกอ่อนใจ ปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์การทำให้เกิดความรู้สึกเคารพในตัวผู้นำและส่งผลถึงเกิดความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ทำให้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

### 3. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายขององค์การ และด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ชันยพร ลากทิพมนต์ (2556) ที่ศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงาน โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทาราสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ การศึกษาของ สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเนื่องมาจาก บุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและงานที่ได้รับมอบหมายก็สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา บุคลากรมีความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ทำ สามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานด้วยตนเอง อีกทั้งยังได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่เสมอและรู้ขอบเขตภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายขององค์การที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเช่นกัน เนื่องจากรายงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จะเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงด้วยเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายบางตัว นโยบายขององค์การจึงต้องกำหนดการบริหารของบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสมที่สุด เพราะมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การด้วย ส่งผลให้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร เพราะผลจากนโยบายขององค์การที่ชัดเจนเกี่ยวกับสัญญาจ้าง การประเมินและการต่อสัญญาจ้างมีความแน่นอน ชัดเจน ทำให้แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายขององค์การ และด้านความมั่นคงในงาน

#### 4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ สามารถร่วมในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ ปารีชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ผกาวัลย์ อินทวิชัย (2558) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เฉพาะสายสนับสนุน (ไม่นับแพทย์และพยาบาล) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ของ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2558) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและอื่นๆ และความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับ อรัญญา ไชยสร (2556) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ของ ชีรวิรุ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เมษา เจริญโชควิทยา (2557) ที่ได้ศึกษา การรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายภาคใต้และภาคตะวันตก พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า บุคลากรอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูนั้น มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมพร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงาน แม้ว่าผลตอบแทนจะไม่สูง แต่บุคลากรก็ยังเลือกที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในองค์กร และเมื่อเกิดปัญหาขึ้น บุคลากรจะพยายามแก้ไขปัญหโดยเร็ว รวมถึงทุกคนเต็มใจที่จะมาทำงานทุกวัน มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร ให้การร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงมั่นอยู่

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปกติ เพื่อนำไปสู่ประ โยชน์ต่อองค์กร เช่น ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี เมื่อบุคลากรพบปัญหาที่ยุ่งยากในการทำงาน ก็เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญห รวมถึงช่วยบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยอาจด้วยวิธีที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นที่เคารพนับถือของบุคลากร และรับฟังทุกปัญหาของบุคลากร เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรประกาศอย่างชัดเจนถึงมาตรฐานของงานที่ต้องทำให้สำเร็จ แข็งหรือประกาศอย่างชัดเจนถึงรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน และให้การยอมรับหรือให้รางวัลเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กร ได้ประกาศไว้จริงๆ อย่างไม่ผิดผ่อน

3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการด้านการยอมรับนับถือบุคลากร เช่น ให้โอกาสและให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเอง รวมถึงให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่บุคลากร ได้รับมอบหมาย คือ เมื่อเกิดปัญหากับงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรสามารถตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองในขั้นต้น

4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยกำหนดให้มีระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ เช่น ผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

5. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการและระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน รวมถึงควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และดำเนินงานในองค์กร เช่น รับฟังทุกความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องของการกำหนดนโยบายต่างๆ เป็นต้น

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักและรักใคร่กัน ให้ความไว้วางใจกัน สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญห รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหา

ในการทำงาน เช่น ให้คำปรึกษาทุกครั้งเมื่อบุคลากรร้องขอ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ รู้สึกว่าตน และเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

7. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านสภาพการทำงานให้มีการจัดอุปกรณ์สำรองไว้หากของเดิมชำรุด เช่น ควรให้วิธีการเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ มีการจัดไว้ให้อย่างเพียงพอ ครบครัน เป็นต้น อีกทั้งควรจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่แออัด

8. ผู้บริหารควรกำหนดด้านเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม โดยควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน เช่น อัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดียวกันควรเท่ากัน ทุกคนมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือน โดยเท่าเทียมกัน และระดับเงินเดือนควรมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงานนั้น เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

9. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงในงานให้ดีขึ้น เช่น ไม่ใช่ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง แจ้งหรือประกาศเรื่องงบประมาณการจ้างให้แน่นอน ชัดเจน และแจ้งให้ชัดเจนเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าจะมีการยุบเลิกหรือลดอัตราจ้างหรือไม่ในแต่ละปีงบประมาณ เป็นต้น เพื่อเป็นผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

10. ผู้บริหารควรสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น จัดสัมมนา จัดงานประชุม หรือจัดกิจกรรมประจำปีทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเน้นเป็นนันทนาการไม่แบ่งแยก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและมีความหมายกับองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีละเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาขององค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

3. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรแบบเชิงลึก เพื่อทราบความคิดเห็นจริงๆ เช่น การขอสัมภาษณ์บุคลากรถึงความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น