

ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทย
และพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของ
บริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด
Organizational Commitment and Opinions towards Job Description of
Thai and Myanmar Employees in Operational Level of TOSSCALE
Company Limited

ฐิสันต์ จินดาสุภักดิ์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
โทร. 094-787-6999, E-mail: sung.tisant@gmail.com
ลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์
โทร. 02-432-6101-5 ต่อ 1401, E-mail: luboon@rpu.ac.th
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Tisant Jindasupakpun
Student, Business Administration, Faculty of Business Administration,
Rajapruk University
Luxanawadee Boonyasirinun
Lecturer, Department of Digital Marketing, Faculty of Business Administration,
Rajapruk University

รับเข้า: 11 กรกฎาคม 2563 แก้ไข: 29 กรกฎาคม 2563 ตอรับ: 5 สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 139 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานชาวไทยมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานชาวเมียนมาร์มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานชาวไทยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านงานที่ทำมีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก และพนักงานชาวเมียนมาร์มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านมีความท้าทายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก พนักงานชาวไทยที่มีอายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นผู้ที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานระดับปฏิบัติการ

Abstract

This research aims to study on organizational commitment and opinions towards job description of Thai and Myanmar Employees in operational level of TOSSCALE Company Limited and to compare organizational commitment of Thai and Myanmar employees in operational level of TOSSCALE Company Limited. Samples were classified by personal characteristics and questionnaires were used for collecting data from sample group consisted of Thai and Myanmar employees in operational level of TOSSCALE Company Limited. Sample group consisted of 139 samples obtained by using purposive sampling. Data were analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and Standard Deviation. Hypothesis testing was conducted by using t-test and One-Way ANOVA.

The results revealed that, in overview, Thai employees had organizational commitment in a high level with the highest mean on continuity. For Myanmar employees, in overview, they had organizational commitment in a high level with the highest mean on feeling. For job description, in overview, it was found that Thai employees had opinions towards job description in a high level with the highest mean on variety. In overview, Myanmar employees had opinions towards job description in a high level with the highest mean on work challenging.

Thai employees with different age, marital status, monthly income, and operational duration had different organizational commitment. Myanmar employees with different monthly income

and operational duration had different organizational commitment. Myanmar employees with different gender, age, and marital status had no difference on organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, job description, employees in operational level

บทนำ

การดำเนินธุรกิจทุกประเภทจะต้องมีคนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยเสมอ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงมีประโยชน์มาก เพราะจะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์กรทุกช่วงเวลา ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร เปรียบเสมือนบริษัทเป็นของตนเอง” (Allen and Meyer, 1990: 1-18) ปัจจุบันองค์กรใดที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์มาเกี่ยวข้อง ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือทำให้เกิดปัญหาได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติการณ์ในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2549: 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ของเสียมีน้อยลง เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรขององค์กรโดยเฉพาะในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันการแข่งขันสูง บางครั้งอาจตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร และเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจ ให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากขึ้น และสามารถใช้นายอัตรการเข้า-ออกจากงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี เนื่องจากบางครั้งบุคลากรอาจไม่พอใจในเงินเดือนที่ได้รับหรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชาหรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน นั่นคือ พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอาจจะทำให้ข่มความไม่พอใจเอาไว้ ทำให้บุคลากรตัดสินใจอยู่กับองค์กรต่อไป

จากเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน พบว่า ในกันยายนปี พ.ศ.2559 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวกว่า 1.5 ล้านคน แต่มีการคาดการณ์ว่าหากรวมไปถึงการจ้างงานแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอาจสูงถึง

5-6 ล้านคน ปี พ.ศ.2562 คาดการณ์ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย และลักลอบเข้ามาในประเทศไทย เป็นชาวเมียนมาร์ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90 (NATIONAL GEOGRAPHIC: 2560) โดยส่วนมากอยู่ในภาคการผลิตอุตสาหกรรม แรงงานไร้ทักษะ และงานประเภทที่ชาวไทยไม่นิยม ทำกัน เช่น งานภาคเกษตร งานประมง งานโรงงาน ซึ่งนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เห็นว่าประเทศไทยเป็น ประเทศที่ขาดแคลนแรงงานมาระยะหนึ่งแล้ว เพราะว่าคนเกิดน้อย อัตราการเกิดต่ำสุดในอาเซียน ทำให้ ขาดแคลนแรงงาน แรงงานชาวเมียนมาร์ ได้หลั่งไหลเข้าทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก และมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้แรงงานชาวเมียนมาร์เป็นกำลังหลักในด้านการใช้แรงงานและด้านการผลิตต่าง ๆ ที่ ไม่ต้องใช้ทักษะสูง โดยผู้วิจัยเล็งเห็นว่าปัญหาอัตราการลาออกในธุรกิจที่ใช้แรงงานมีสูงมาก จึงสนใจที่จะ ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด เป็น โรงงานผลิตเครื่องชั่งที่มีมาตรฐานสูง ได้รับการรับรองจาก มอก. จึงอยากทราบว่า พนักงานของ บริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด และเปรียบเทียบความผูกพัน ระหว่างพนักงานชาวไทยกับพนักงานชาวเมียนมาร์ว่าแตกต่างกันอย่างไร มีโอกาสที่จะย้ายงานและส่งผล กระทบต่อองค์กรอย่างไรบ้าง งานวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็น และระดับความผูกพันของ พนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการ เพื่อจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องชั่ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการ ลดอัตราการลาออกของพนักงานและสร้างความผูกพันกับพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ ระดับปฏิบัติการ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

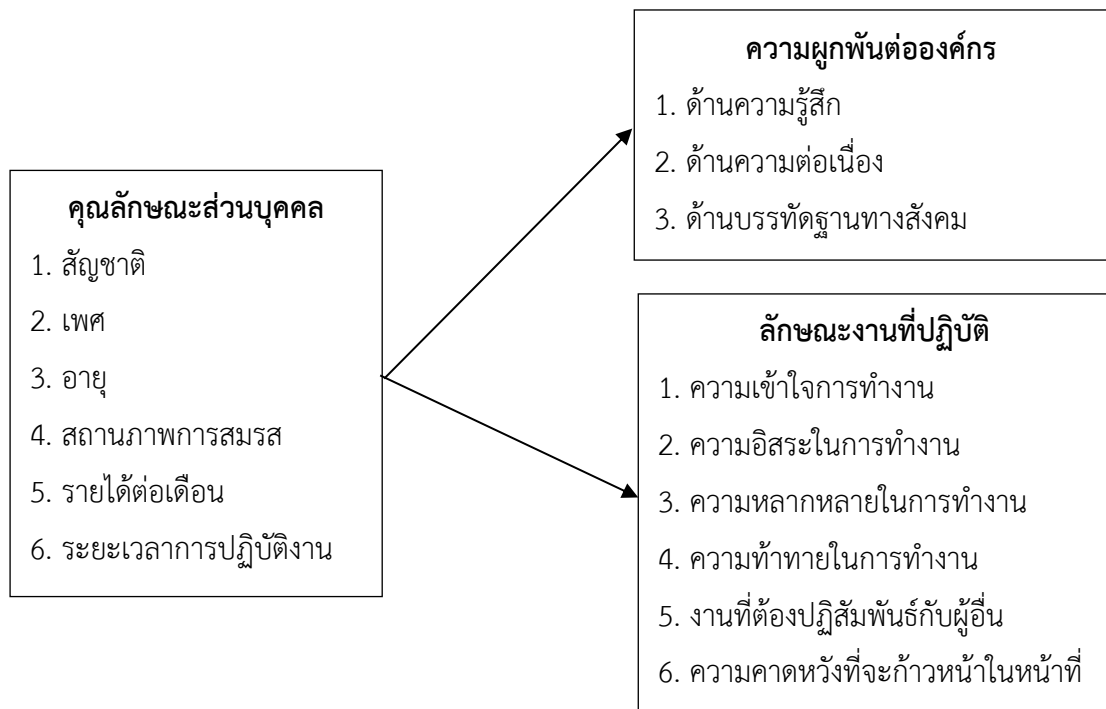
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอ อุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอ อุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับ ปฏิบัติการของบริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด
5. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
6. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องจักร จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. พนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องจักร จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชาวไทยกับพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องจักร จำกัด จำนวน 213 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ได้จำนวน 139 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากทุกกลุ่ม (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นพนักงานชาวไทย จำนวน 74 คน และพนักงานชาวเมียนมาร์ 65 คน กำหนดความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สัญชาติ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended) แบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีจำนวน 18 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเข้าใจการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ มีจำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC รายข้อระหว่าง 0.67–1.00 ได้ค่า IOC ผลของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.81 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.91 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.83 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.94

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างระหว่างของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ทดสอบความแตกต่างในกรณีที่ต้องการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ สรุปได้ว่า ด้านเพศ ชายชาวไทยมีมากกว่าชาวเมียนมาร์ คือ ร้อยละ 74.30 เพศหญิงชาวเมียนมาร์มีมากกว่าชาวไทย คือ ร้อยละ 29.20 ด้านอายุ ชาวไทยที่มีอายุ 25-35 ปี พบมากที่สุด คือ ร้อยละ 45.9 ชาวเมียนมาร์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี พบมากที่สุด คือ ร้อยละ 46.20 ด้านสถานภาพการสมรส ชาวเมียนมาร์ที่มีสถานภาพโสดมีมากกว่าชาวไทย คือ ร้อยละ 96.90 สถานภาพการสมรสชาวไทยมีมากกว่าชาวเมียนมาร์ คือ ร้อยละ

23 ด้านรายได้ ชาวไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท พบมากที่สุด คือ ร้อยละ 56.80 รายได้ต่อเดือน 15,001–20,000 บาท ชาวเมียนมาร์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท พบมากที่สุด คือ ร้อยละ 87.70 ด้านระยะเวลาในการทำงาน ชาวไทยที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี พบมากที่สุด คือ ร้อยละ 40.50 ชาวเมียนมาร์ที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-2 ปี พบมากที่สุด คือ ร้อยละ 89.20

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย พบว่า ด้านความรู้สึกรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.67$, $SD=0.48$) ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.79$) และด้านความบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$, $SD=0.79$)

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ พบว่า ด้านความรู้สึกรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.74$) ด้านความรู้สึกรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, $SD=0.83$) และด้านความรู้สึกรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.88$)

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทยและชาวเมียนมาร์ ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องจักร จำกัด

3.1 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านงานที่มีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.74$, $SD=0.73$) ด้านมีความเข้าใจต่องานที่ทำ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.23$, $SD=0.64$) ด้านมีความอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55$, $SD=0.67$) ด้านงานที่มีความหลากหลายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, $SD=0.73$) ด้านมีความท้าทายในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$, $SD=0.76$) ด้านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.45$, $SD=0.94$) และด้านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.01$, $SD=1.04$)

3.2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวเมียนมาร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านมีความท้าทายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.99$, $SD=0.85$) ด้านมีความเข้าใจต่องานที่ทำภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.35$, $SD=0.58$) ด้านมีความอิสระในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.59$, $SD=0.62$) ด้านงานที่มีความหลากหลายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, $SD=0.69$) ด้านมีความท้าทายในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$, $SD=0.85$) ด้านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.87$) ด้านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.95$, $SD=0.84$)

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัทที่โออุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของบริษัทที่โออุตสาหกรรม เครื่องซัง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวแปร				
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
1. ด้านความรู้สึกรัก	-1.35	8.46*	-3.48*	5.05*	5.05*
2. ด้านความต่อเนื่อง	-0.68	5.19*	-1.71	5.92*	5.92*
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	-1.62	14.71*	-1.97	13.84*	13.84*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของบริษัทที่โออุตสาหกรรม เครื่องซัง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

ด้านเพศ พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้านความรู้สึกรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัทที่โออุตสาหกรรม เครื่องซัง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	ตัวแปร				
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
1. ด้านความรู้สึกรัก	1.12	2.49	-0.34	-7.26*	-6.48*
2. ด้านความต่อเนื่อง	1.53	0.90	0.01	-9.47*	-9.54*
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.71	2.98	-0.16	-4.67*	-4.45*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัทที่โออุตสาหกรรม เครื่องซัง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

ด้านเพศ พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติระหว่างพนักงานชาวไทยกับพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ที่โออุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์มาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

1.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานชาวไทยมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานชาวไทยรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กร คือ ด้านความรู้สึก มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ด้านความต่อเนื่อง สามารถตอบสนองสิ่งที่ต้องการได้ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารเองสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ดีทั้งด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดปัญหาในองค์กร จึงส่งผลดีทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมทุกอย่างอยู่ในระดับมาก

1.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุมากกว่า 36 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม สูงกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุระหว่าง 25–35 ปี และสูงกว่าพนักงานชาวไทยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานจึงเกิดความคิดที่จะทำงานกับบริษัทไปจนเกษียณอายุงานต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมชวนขวยที่จะทำงานให้ดี เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เสมอ ด้านสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกแตกต่างกัน โดยพนักงานชาวไทยที่มีสถานภาพการสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชาวไทยที่โสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพการสมรสของพนักงานมีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกทำงานและส่วนใหญ่พนักงานที่แต่งงานแล้วจะมีความรับผิดชอบมาก มีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ส่วนผู้ที่สถานภาพโสดอาจไม่มีภาระหรือสิ่งที่ต้องทำให้ห่วงจึงทำให้ไม่กังวลหรือไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องการทำงานพร้อมจะเปลี่ยนงานหรือพร้อมจะเริ่มงานใหม่ สถานที่ใหม่ โดยไม่ต้องกังวลว่าอุปสรรคข้างหน้า ดังนั้นอาจทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานชาวไทยที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000–20,000 บาท มีความผูกพันต่อ

องค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานชาวไทยที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000–15,000 บาท และสูงกว่าพนักงานชาวไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งหากได้รับค่าตอบแทนที่สูงก็จะส่งผลสำคัญมากต่อทัศนคติ ความคิด และเป้าหมายที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนของพนักงานแต่ละบุคคลนั้น ๆ เพราะพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่าจะทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า และพบว่าพนักงานชาวไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานชาวไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ที่มีอายุงานมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น และสามารถปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานได้ดีเพราะมีประสบการณ์มาก ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าจึงส่งผลให้พนักงานบริษัทที่โอ่อุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา เสียงเจริญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ที่โอ่อุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ด้านความต่อเนื่อง หากออกจากองค์กรจะมีความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือไม่เคยคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับคู่แข่ง ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเมียนมาร์ รู้สึกว่าทำให้มีความผูกพันกับองค์กร แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เต็มใจที่จะทุ่มเทและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัทที่
โอ่อุตสาหกรรมเครื่องซักรีด จำกัด ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน
ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นเพศ อายุ และสถานภาพการสมรสต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000
บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม สูง
กว่าพนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 กล่าวคือพนักงานที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความรู้สึกมั่นคงในการหน้าที่การงานมากกว่า ส่วนพนักงานที่
มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าอาจเกิดความคิดเห็นต่างถึงค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มจึงส่งผลต่อความมั่นคงซึ่ง
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการทำงานอื่นได้ง่ายขึ้น จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้สูงกว่ามีความผูกพันต่อ
องค์กรสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ส่วนด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานชาวเมียนมาร์ที่มี
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้าน
บรรทัดฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานชาวเมียนมาร์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-2 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานมานานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย
องค์กรมากขึ้น ทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลา
การตัดสินใจจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจึงค่อนข้างจะตัดสินใจยาก ความผูกพันต่อองค์กรย่อมมี
มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) ได้
ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ม
ีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เพราะพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมานานเกิดความ
ชำนาญ มีความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจในงานที่มากกว่าคนที่ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าจึง
ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.1 ด้านความรู้สึก บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท มีการนำความคิดเห็นที่มีประโยชน์มาปรับใช้และกล่าวชมเชยบุคคลหรือฝ่ายงานที่เสนอความคิดเห็นนั้น เมื่อพนักงานเห็นว่านโยบายต่าง ๆ เป็นนโยบายที่มาจากทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดขึ้นมาก็จะเกิดการยอมรับ รู้สึกผูกพันยินดีที่จะให้ความร่วมมือพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับบริษัททุกเมื่อตลอดจนเกิดความผูกพันต่อบริษัท

1.2 ด้านความต่อเนื่อง บริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ดูแลเอาใจใส่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิด ความรู้สึกของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน

1.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม บริษัทควรเน้นเรื่องการดูแลพนักงานให้ทำงานอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาว ดูแลผลประโยชน์ให้พนักงานอย่างคุ้มค่า เหมาะสม ไม่เอาเปรียบ มีการส่งเสริมศักยภาพพนักงานอยู่เสมอ มีทิศทางการพัฒนาชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้า รวมไปถึงการคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถ มีทัศนคติดี และเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรให้ได้ เพื่อเป็นมาตรการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บริษัทควรกำหนดภาระของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานโดยดูจากความรู้ความสามารถ เสริมสร้างให้พนักงานรายบุคคลผลิตชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และต้องมีความเหมาะสม โดยการกำหนดความยากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญเมื่อพนักงานผลิตผลงานออกมาดีเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่พนักงานรายนั้น เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามนโยบายที่บริษัทตั้งไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานและผลงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวเพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น เพื่อทราบถึงข้อมูลและข้อคิดเห็นในเชิงลึกที่พนักงานมีต่อบริษัท และนำมาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ควรศึกษาในหัวข้อความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท โดยขยายกลุ่มการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น เช่น พนักงานในหน่วยงานราชการ หรือพนักงานธุรกิจบริการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงานว่ามีความสัมพันธ์แตกต่างจากกลุ่มประชากรอื่น ๆ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา เสี่ยงเจริญ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ. (2560). **การจัดการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(25): พฤษภาคม-สิงหาคม 2560.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.** บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรพัฒนการ.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents or Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.* **Journal of Occupational Psychology.** 63: 1-8 Collins Publishers Inc.
- NATIONAL GEOGRAPHIC. (2560). **ชีวิตที่จำต้องเลือกของชาวพม่าในไทย** Voice TV: 25 พฤษภาคม 2562.
- Yamane, T. (1967). **Taro statistic: An introductory analysis.** New York: Harper & row.