

**อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม
และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี***

**Influence of Job Characteristics, Social Support, and
Organizational Socialization on Organizational Commitment of
Employees in a Private Company, Nonthaburi Province**

กฤตภัค เป้ธนอม**
ผศ.ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี รวมถึงอิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามคุณลักษณะงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่างานที่พนักงานปฏิบัติมีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวโดยรวมและรายด้าน ทั้งด้านอารมณ์ ด้านเครื่องมือ และด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้งช่วงเรียนรู้ ช่วงเติบโต และช่วงคงที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สุดท้ายพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ การถ่ายทอด

* บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทางสังคมขององค์การช่วงวัยและคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 5.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: คุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were to study the levels of job characteristics, social support, organizational socialization, and organizational commitment of employees in a private company in Nonthaburi Province and influences of job characteristics, social support, and organizational socialization on organizational commitment of those employees. The sample in this research consisted of 202 employees at a private company in Nonthaburi Province. The questionnaires comprised of questions concerning personal data, social support, organizational socialization, and organizational commitment. Statistics for data analysis were the percentages, the arithmetic mean, the standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. Research results revealed that the employee's job characteristics in terms of skill diversity and task significance were at high levels. Their task uniqueness, autonomy, and feedback of job characteristics were at rather high levels. The employees received rather high levels of social support from their superiors, co-workers, and family in general and in each aspect, albeit emotional, instrumental, and information-related. The employees also received rather high levels of organizational socialization in the learning stage, the growth stage, and the stability stage. Finally, they had rather high level of organizational commitment. Moreover, their organizational socialization during the learning stage and task significance of job characteristics could jointly predict around 5.9 percent of the employees' organizational commitment at the 0.001 level of statistical significance.

Keywords: job characteristics, social support, organizational socialization, organizational commitment

บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งภาคการเกษตร การบริการ และอุตสาหกรรมมีแนวโน้มการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับแรงสนับสนุนจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและการบริโภคภายในที่เพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ, 2555) โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีแนวโน้มจะปรับตัวในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากความต้องการสินค้าอุปโภคบริโภคที่ใช้ในการฟื้นฟูหลังจากผ่านพ้นวิกฤติปัญหาน้ำท่วมหนักในหลายพื้นที่ของประเทศในปีที่ผ่านมา (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) ซึ่งนับเป็นบริบทที่ดีสำหรับองค์กรที่ผู้วิจัยศึกษาซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้า จำหน่าย และส่งออกเคมีภัณฑ์ทั้งสารตั้งต้นที่เป็นวัตถุดิบ และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปสำหรับภาคการผลิตในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพของพนักงาน และจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถอยู่ทำงานกับองค์กรในระยะยาว และเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่ง Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ (Buchanan, 1974) โดยความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานเกิดความผูกพันทางด้านพฤติกรรมซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความ สัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และความผูกพันทางด้านทัศนคติซึ่งหมายถึงความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมาย และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (Steers and Porter, 1983) จากการศึกษาของ McCracken, Smith, and Saundi (1984), Greenberg and Baron (1990), Eun, Min, and Yeon (1999) และ Katsikea *et al.*, (2010) พบว่าคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยอีกประการที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไปคือการสนับสนุนทางสังคม (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; Eisenberger, Rhoades, and Armeli, 2001) นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ Garavan and Morley (1997) และ Saks and Ashforth (1997) ยังพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะขององค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้า จำหน่าย ส่งออกเคมีภัณฑ์จำพวกสารตั้งต้น และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปสำหรับภาคการผลิตในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ มีการดำเนินงานประกอบด้วยฝ่ายขายในประเทศ ฝ่ายขายต่างประเทศ ฝ่ายบริหารสำนักงาน และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งองค์กรมีความจำเป็นต้องจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถอยู่ทำงานกับองค์กรในระยะยาวเพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันเพราะองค์กรส่วนใหญ่ในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้า จำหน่าย และส่งออกเคมีภัณฑ์ที่คล้ายกันมักจะมีทรัพยากรและกระบวนการที่คล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการซื้อขาย ราคาขาย และกลุ่มลูกค้า เป็นต้น แต่สิ่งที่จะสามารถสร้างความแตกต่างให้แต่ละองค์กรได้นั้นมีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความรู้ และความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่พนักงานเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันและมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี รวมถึงอิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี และอิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ฝ่ายบริหารของบริษัทเพื่อการพัฒนา เปลี่ยนแปลง หรือ สร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

นิยามศัพท์

คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 มิติ ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงานและพนักงานสามารถทำงานนั้นๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร การทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไป เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงงานการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการเผชิญกับปัญหา การส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงและศักยภาพของตนเอง ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมในการวิจัยนี้ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง การที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับการช่วยเหลือผ่านการกระทำที่แสดงออกถึงความรัก ความผูกพันต่อกัน ดูแลเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ให้การยอมรับ และเห็นคุณค่า

2. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) หมายถึง การที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับการช่วยเหลือผ่านการกระทำที่แสดงออกถึงการได้รับการเกื้อกูลด้านวัตถุดิบของ อุปกรณ์ การบริการ ซึ่งเป็นความช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของพนักงานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตามปกติ

3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) หมายถึง การที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับการช่วยเหลือผ่านการกระทำที่แสดงออกถึงการให้ความรู้ คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

โดยแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมาจาก 3 แหล่ง คือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ บทบาท เจตคติ ค่านิยม และบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงบทบาทในองค์การ และในการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกขององค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การโดยแบ่งเป็น 3 ช่วงวงจรชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Bhuvan (2010) ดังนี้

1. ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ บทบาท เจตคติ ค่านิยม และบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงบทบาทในองค์การ และในการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกขององค์การ ในช่วงเวลาที่พนักงานมีอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้างานถึง 4 ปี ซึ่งเป็นระยะที่พนักงานกำลังเริ่มต้นทำงานเรียนรู้งาน ปมเพาะประสบการณ์ในการทำงาน และค้นหาตัวเอง

2. ช่วงเติบโต (Growth Stage) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ บทบาท เจตคติ ค่านิยมและบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงบทบาทในองค์การและในการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกขององค์การ ในช่วงเวลาที่พนักงานมีอายุงานตั้งแต่ 5 ถึง 9 ปี ซึ่งเป็นระยะที่พนักงานมีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในสายอาชีพเป็นอย่างดี และต้องการความเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. ช่วงคงที่ (Stability Stage) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ บทบาท เจตคติ ค่านิยม และบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงบทบาทในองค์การและในการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกขององค์การ ในช่วงเวลาที่พนักงานมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นระยะที่ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่าง ๆ ได้รับการสั่งสมมาจนเต็มที่

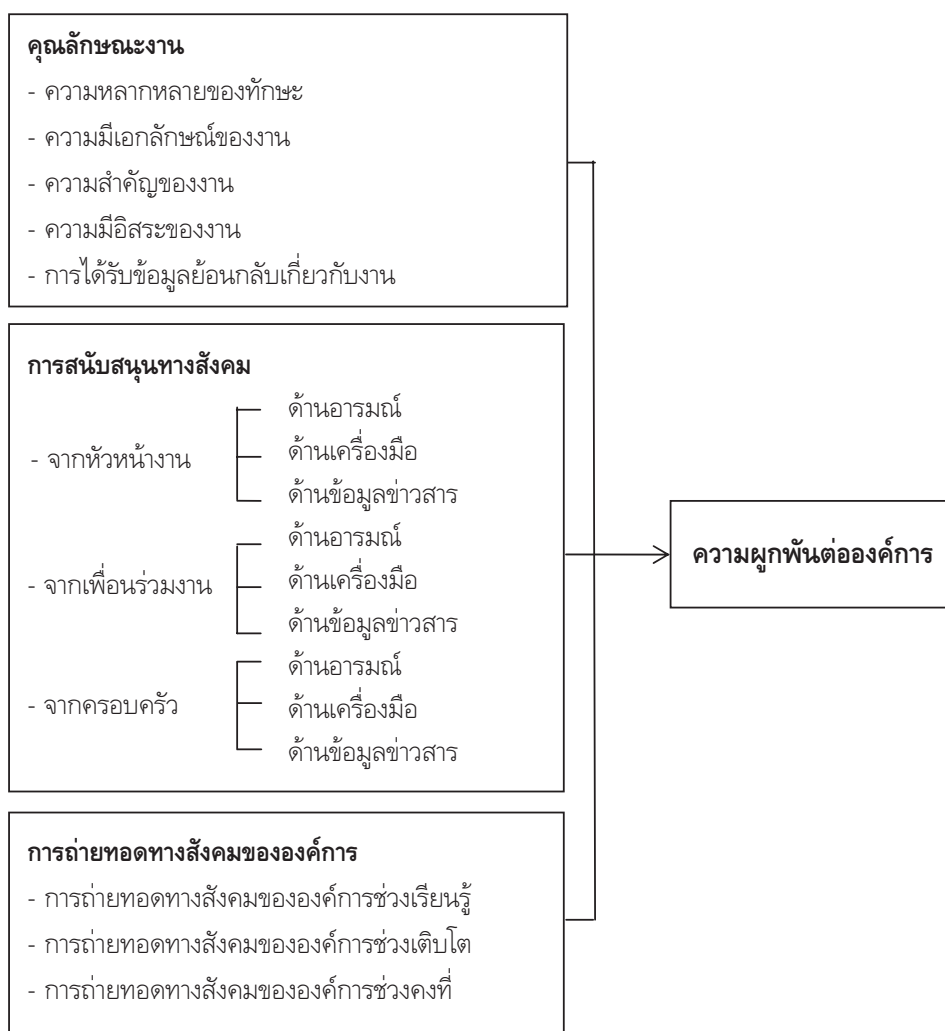
ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการจะมีส่วนร่วมกับองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ เป็นอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ต่อการเป็นสมาชิกขององค์การและการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปโดยอ้างอิงแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อการดำรงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่เกิดจากการคิดคำนวณซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่พนักงานให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่เกิดขึ้นจากภายในตัวพนักงาน เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรแล้วแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทั้งหมดจำนวน 422 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 202 คน ได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน ณรงค์ ศรีสวัสดิ์, 2542) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในหน่วยงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และเติมข้อความ

แบบสอบถามคุณลักษณะงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน

แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 45 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ House (1981) มาสร้างเป็นข้อคำถาม ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจาก 3 แหล่ง ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และแบ่งรูปแบบของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้านคือ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ และการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร

แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การของกุลธิดา กรมเวช (2555) ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งสร้างมาจากแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การของ Deaux and Wrightsman (1988 อ้างในกุลธิดา กรมเวช, 2555) แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็น 9 ชั้น และแบ่งเป็น 3 ช่วงวงจรชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Bhuvan (2010 อ้างในกุลธิดา กรมเวช, 2555) ได้แก่การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของ อุษณีย์ จันทรอำรุง (2550) ที่สร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1997 อ้างใน อุษณีย์ จันทรอำรุง, 2550) จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) กับพนักงานของบริษัทเอกชนอีกแห่งหนึ่งซึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันกับประชากรที่จะศึกษาจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่า Item-Total Correlation ของข้อคำถามรายข้อ และทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามของคุณลักษณะงานมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .850 - .964 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .905 - .936 964 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .746 - .983 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .817 - .965 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีการมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .883 - .951 และความผูกพันต่อองค์กรมีการมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .963

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการขออนุญาตจากหน่วยงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 230 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 202 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี พบว่างานที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีปฏิบัติมีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับการสนับสนุนทางสังคม พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมจากหัวหน้างานและรายด้านทั้งในด้านอารมณ์ เครื่องมือ และข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมจากครอบครัวและรายด้านทั้งในด้านอารมณ์ เครื่องมือ และข้อมูลข่าวสารพบว่ามีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสุดท้ายพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ

ขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้ร้อยละ 5.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้ดีที่สุด รองลงมาคือการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

(n = 202)

ตัวพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้	.217	.089	.170	2.449	.015
คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน	-.166	.067	-.173	- 2.494	.013
ค่าคงที่	3.465	.499		6.937	.000
R= .262 R ² = .069 R ² _{adj} = .059 F _{overall} = 7.332 Sig F= .001					

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี หมายความว่าหากงานที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีปฏิบัติมีคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานในระดับสูงจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์การลดน้อยลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีปฏิบัติขึ้นถ้าเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี และลักษณะการทำงานของแต่ละส่วนงานยังถูกเชื่อมโยงกันด้วยข้อมูลที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของทุกงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี หากเกิดความผิดพลาดก็จะส่งผลกระทบเกี่ยวโยงกันทั้งระบบ ซึ่งงานที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทำจะเกี่ยวข้องกับการทำรายได้ให้กับบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ประสิทธิภาพของงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ของบริษัทและพนักงานเป็นอันมาก ในขณะที่เดียวกันงานที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทำยังมีความเกี่ยวข้องกับการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีกับลูกค้า คู่ค้า หรือผู้มีผลประโยชน์ร่วมกัน อันอาจจะมีผลกระทบต่อภาพ

ลักษณะ ชื่อเสียง ความไว้วางใจที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้ นอกจากนี้นางที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทำงานเกี่ยวข้องกับการงานส่วนอื่น ๆ ทั้งระบบ หากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทำงานผิดพลาดก็จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย ทำให้งานหยุดชะงักได้ เพราะฉะนั้นงานที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทำจึงมีผลกระทบทั้งต่อพนักงานและองค์กร

สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีคิดคำนวณด้วยความรู้สึกของตัวเองซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีทุ่มเทปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงาน พนักงานคนอื่น ๆ และองค์กร แต่ผลตอบแทนที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้รับจากองค์กรยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ในบางเรื่อง เช่น ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากพื้นฐานการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีพบว่าพนักงานทั้งหมดมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดปัจจุบัน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่มีทางเลือก หรือโอกาสในการพิจารณาหางานใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากกว่า ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีเกิดการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้รับกับสิ่งที่ผู้อื่นหรือคนรู้จักที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันได้รับในองค์กรอื่นแล้วรู้สึกว่าการตอบแทนบางส่วนไม่คุ้มค่ากับการทุ่มเทความสามารถของตนเองในการทำงานทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีแนวโน้มที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผลตอบแทนส่วนอื่น ๆ ที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้รับ เช่น สวัสดิการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จำนวนวันลาพักร้อนและวันหยุดพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ยังคงสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้จึงทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีบางส่วนมีแนวโน้มที่จะไม่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะฉะนั้นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี หมายความว่าหากองค์กรมีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้สูงจะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเช่นเดียวกัน อาจมีสาเหตุมาจากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้เป็นช่วงชีวิตการทำงานเริ่มต้นโดยเริ่มตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงอายุงาน 4 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีกำลังเริ่มต้นทำงาน เป็นช่วงที่เริ่มต้นเรียนรู้งาน ปมเพาะประสบการณ์ในการทำงาน และค้นหาตัวเอง (Bhuvan, 2010) องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการจัดให้มีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรขึ้นตั้งแต่อ่อนการเป็นสมาชิกขององค์กรจนบรรจุเข้าทำงาน โดยองค์กรจัดให้มีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรเกิดขึ้นตั้งแต่อ่อนการเป็นสมาชิกขององค์กรผ่านคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรในขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกจากผู้สัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกเข้าทำงาน การลงโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งระบุรายละเอียดขององค์กร สวัสดิการต่าง ๆ สถานที่ทำงานและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการงานและคุณสมบัติในตำแหน่งนั้น ๆ และในกระบวนการสัมภาษณ์งาน

พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรียังมีโอกาสในการสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทราบทั้งเรื่องงานและเรื่องเกี่ยวกับความเป็นมาขององค์กรการ วัฒนธรรมองค์กรการ ลักษณะของงาน และวิธีการทำงาน หลังจากบรรจุเข้าทำงานพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรียังได้รับการปฐมนิเทศ ซึ่งมีการชี้แจงระเบียบ นโยบายสวัสดิการต่าง ๆ แนะนำบุคคลสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมไปถึงมีการเลี้ยงอาหารกลางวันสำหรับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีที่เข้าเริ่มงานใหม่อีกด้วย นอกจากนี้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรียังได้รับการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผ่านระบบพี่เลี้ยง ซึ่งพี่เลี้ยงจะถ่ายทอดวิธีการทำงาน และให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงาน การใช้ชีวิตในการทำงานเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีสามารถปฏิบัติได้โดยมีข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่มีเลยและเป็นไปตามความต้องการขององค์กรการ

จากกิจกรรมและวิธีการที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีจัดให้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้รับความเชื่อถือเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวได้หลังจากเริ่มงานกับบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ทราบหน้าที่ขอบข่ายงาน ธรรมเนียมปฏิบัติ มีความชำนาญในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี ส่งผลให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เข้ากันได้ดีกับองค์กรการ สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรการทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรการเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการวิจัยที่แตกต่างกันระหว่างสองตัวแปรนั้นมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากเงื่อนไขข้อหนึ่งของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคือตัวแปรอิสระต้องเป็นอิสระต่อกัน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) ทำให้อิทธิพลของตัวแปรหนึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นไปในทางเดียวกันกับอีกตัวแปรหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยจะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2_{adj}) ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับต่ำมาก ทั้งนี้เนื่องจากอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรการได้แต่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่กล่าวว่ายังมีปัจจัยสำคัญตัวอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน อายุการทำงานในองค์กรการของพนักงานและความแตกต่างในรูปแบบของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กรการ ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงานได้อีกด้วย (Greenberg and Baron, 1990)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงลบความต่อผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการโดยการจัดให้มีหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพูดคุยกับพนักงานเพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้กับพนักงาน และองค์กรควรออกแบบงานโดยการกระจายงานที่มีความสำคัญให้กับพนักงานทุกคนและกระตุ้นให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อปรับทัศนคติของพนักงานจากการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการคือการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้พนักงานเข้ากันได้ดีกับองค์กร สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นโดยการเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานทำความรู้จักองค์การตั้งแต่แรกเริ่มด้วยการให้ข้อมูลที่จำเป็นในเมืองต้น หลังจากรับพนักงานเข้ามาร่วมงานหรือขึ้นบรรจุเข้าทำงาน องค์การควรจัดให้มีการปฐมนิเทศเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้มากขึ้นโดยอาจจะใช้วิธีการในการปฐมนิเทศแบบเน้นการให้ข้อมูล และเน้นการสร้างสัมพันธภาพ และควรจัดให้มีผู้ดูแลหรือพี่เลี้ยง ซึ่งจะถ่ายทอดเป็นผู้ถ่ายทอดทั้งวิธีการทำงาน การให้คำปรึกษาเรื่องงาน การใช้ชีวิตในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้โดยมีข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่มีเลยและเป็นไปตามความต้องการขององค์การ และอาจจะฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นให้กับพนักงานใหม่ โดยอาจจะปรับปรุงจากหลักสูตรที่องค์การมีอยู่ ซึ่งองค์การอาจจะใช้วิธีการฝึกอบรมในรูปแบบของ On the Job Training การจัดประชุมหรืออภิปราย การอบรมในห้องบรรยาย การใช้วิธีให้แสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การให้ลองทำในห้องทดลอง (Vestibule Training) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้คืออาจมีการศึกษาตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ที่อาจจะสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว และอาจมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แนวคิดอื่นนอกเหนือจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรให้กว้างขึ้น หรืออาจมีการศึกษากับ

กลุ่มประชากรขององค์การอื่นที่มีลักษณะธุรกิจ หรือบริบทที่แตกต่างกัน เช่น หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชนประเภทอื่นเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับกรวิจัยครั้งนี้ และสุดท้ายอาจจะมีการศึกษาในเชิงคุณภาพประกอบ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงที่แฝงอยู่ที่ส่งผลต่อผลการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2555. สรุปสภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2555 และแนวโน้มปี 2556. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงอุตสาหกรรม. (อัดสำเนา).
- กุลธิดา กรมเวช 2555. **การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. 2542. **วิธีการวิจัยทางสังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม: หลักการวิธีการและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (อัดสำเนา).
- อุษณีย์ จันทร์อำรุง. 2550. **อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. "The measure and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization". **Journal of Occupational Psychology** 63 : 1-18.
- Bhuvan, T. 2010. **How to Retain People at Work** (Online). Available : <http://blogbertone.com/management/2010/03/30/how-to-retain-people-at-work/>. (Accessed 1 Jul. 2011).
- Buchanan, B. 1974. "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations." **Administrative Science Quarterly** 19 (December 1974) : 533-546.
- Eisenberger, R., L. Rhoades, and S. Armeli. 2001. "Affective commitment to the organizational: The contribution of perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 86 (5) : 825-836.

- Eun, K. S., J. L. Min, and K. L. Yeon. 1999. "The effect of job characteristics and work value on organizational commitment and job satisfaction of the school food service dietitians." **Korean Journal Community Nutrition** 4 (3) : 441-453.
- Garavan, T.N. and M. Morley. 1997. "The socialization of high-potential graduates into: Initial expectations, experiences and outcomes." **Journal of Managerial Psychology** 12 (2) : 118-137.
- Greenberg, J. and R. A. Baron. 1990. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. 1980. **Work Redesign**. New York : Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- House, J. S. 1981. **Work Stress and Social Support**. Massachusetts: Addison - Wesley.
- Katsikea, E. *et al.* 2010. "The effect of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment." **Journal of World Business** 490 : 1-13.
- McCracken, D. J., L. K. Smith, and B. T. Saundi. 1984. "Personal characteristics, job characteristics, and work experience as predictors of organizational commitment." **Journal of the American Association of Teacher Educator in Agriculture** 25 (November 4) : 66-74.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1997. **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Saks, A. M. and B. E. Ashforth. 1997. "Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future." **Journal of Vocational Behavior** 51 (2) : 237-279.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly* 22 (March 1977) : 45-46.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill Book Company.