

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

## Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in The Federation of Thai Industries

ศิริพร ศีตมโนชญ์\*

อ.ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน ต่างกัน และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานอยู่ในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สำนักงานกรุงเทพมหานคร) จำนวน 127 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับและด้านการสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน

\* นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\*\* อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

## Abstract

The objectives of this research were, firstly, to study the level of organizational climate, quality of work life, and organizational commitment of employees in The Federation of Thai Industries; secondly, to compare organizational commitment of employees with differences in personal data; and thirdly, to analyze the factors which affected the organizational commitment of employees. The sample consisted of 127 employees of The Federation of Thai Industries. The questionnaire was composed of organizational climate, quality of work life, and organizational commitment. Statistical analysis included the percentages, the mean, the standard deviation, the t-test, the one way ANOVA, and the stepwise multiple regression analysis.

The findings indicated that firstly, employees of The Federation of Thai Industries had moderate organizational climate, quality of work life, and organizational commitment. Secondly, such employees with different educational attainment were found to be significantly different in their organizational commitment. Finally, the organizational climate (recognition dimension and support dimension), the quality of work life (opportunity for continued growth dimension and social relevance dimension) could jointly predict 26.5 percent of their organizational commitment at the 0.001 level of significance.

**Keywords:** organizational commitment, organizational climate, quality of work life

## บทนำ

องค์การถือเป็นหน่วยทางสังคมหน่วยหนึ่งที่เกิดมาจากการรวมตัวกันของสมาชิกที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน มีการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นลักษณะการทำอย่างต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกขององค์การจึงนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์การ ดังเช่น ปราชญา กล้าผจญ (2550) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ มนุษย์/คน ทรัพย์สิน วัตถุดิบเพื่อการผลิต และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ กล่าวคือ มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาก จึงกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสนใจในการรักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การตลอดไปเพื่อผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ และสิ่งหนึ่งที่ผู้ศึกษาคาดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์การนั้นก็คือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1997) ที่ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยลักษณะของงาน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยองค์การ มีผลต่อการลาออกจากองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะเป็นการลดอัตราการลาออก การขาดงานของพนักงานในองค์กร ตลอดจนเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง และเป็นผลดีในระยะยาวต่อองค์กร (สมพงษ์ เกษตรอำนวย, 2549)

พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น การมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทราบถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความมุ่งมั่น และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ดังที่ อัครวิณ จิตต์จำนง (2550) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงาน โดยเน้นที่ดุลยภาพของชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรอันมีค่าผู้ผลักดันผลงานให้เกิดแก่องค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เนื่องจากสภาอุตสาหกรรมฯ เป็นองค์กรเอกชนที่มีโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานผสมผสานระหว่างรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นโยบายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการในแต่ละชุด ที่ได้รับการเลือกตั้งจากผู้แทนของบริษัทสมาชิกสภาอุตสาหกรรมฯ ทั่วประเทศ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กร โดยจัดแบ่งหน่วยงานภายในองค์กรตามความรับผิดชอบของแต่ละงานในรูปแบบฝ่าย/สถาบัน แผนก/งาน นอกจากนี้องค์กรยังได้มีการกำหนดระเบียบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดอำนาจดำเนินการของผู้บริหารในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน สภาอุตสาหกรรมฯ เป็นองค์กรเอกชนที่เป็นที่รู้จักในแวดวงธุรกิจอุตสาหกรรม ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องมายาวนานถึง 45 ปี ว่าเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้อุตสาหกรรมของประเทศมีความแข็งแกร่งและสามารถแข่งขันได้ ทั้งนี้ เพื่อให้สภาอุตสาหกรรมฯ และบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

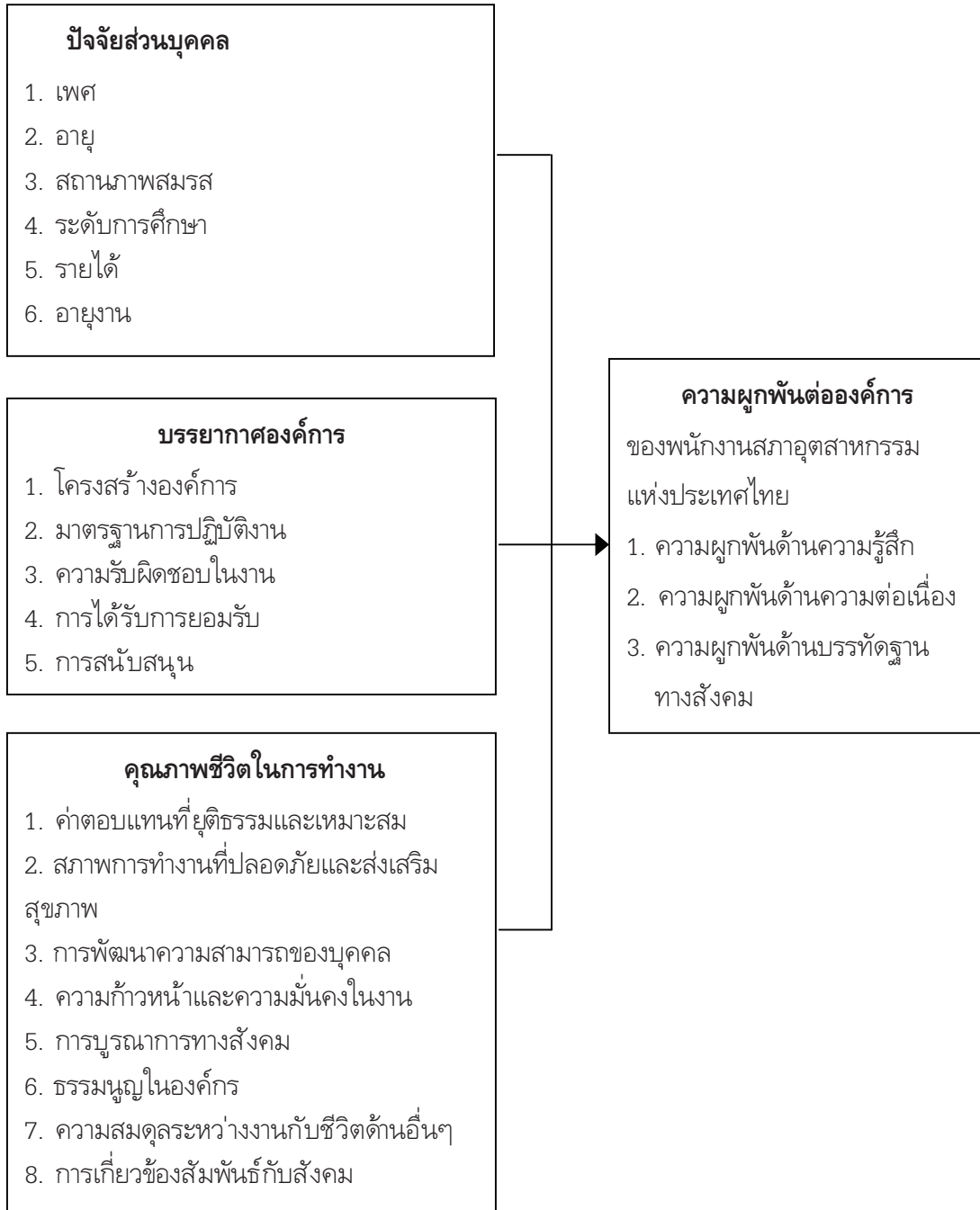
### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของสมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผ่านบรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 190 คน กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในนิตยสาร คิริ พียะพิมลลิตี, 2551) จากตารางได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ที่ความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบ่งตามกลุ่มงานในองค์กร และสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 2) แบบวัดบรรยากาศองค์กร สร้างขึ้นจากแนวคิด ของ Stringer (2002) 3) แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Walton (1973) 4) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1997) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และลักษณะการใช้ภาษา และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับองค์กรแห่งหนึ่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ความคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา และไม่ถูกจัดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบวัดบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8870 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8930 และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8610

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) T-test F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.6 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 52.8 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 68.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึงระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.1 มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 60.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.60 3.44 และ 3.43 ตามลำดับ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้เกิด "Multicollinearity Problem" โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเกิน .80 ได้แก่ ตัวแปรอายุ และอายุงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .896 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรอายุออก เนื่องจากข้อตกลง (Assumption) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดให้ตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 เพราะถ้าตัวแปรอิสระไม่เป็นอิสระต่อกันจะทำให้ไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวออกจากกันได้ และจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาขององค์การของพนักงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

(n = 127)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<b>บรรยากาขององค์การ</b>	<b>3.60</b>	<b>.378</b>	<b>ปานกลาง</b>
- ด้านโครงสร้างองค์การ	3.72	.575	ดี
- ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.52	.520	ปานกลาง
- ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.80	.441	ดี
- ด้านการได้รับการยอมรับ	3.42	.558	ปานกลาง
- ด้านการสนับสนุน	3.57	.611	ปานกลาง
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>3.44</b>	<b>.340</b>	<b>ปานกลาง</b>
- ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม	3.02	.720	ปานกลาง
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	3.45	.566	ปานกลาง
- ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.55	.578	ปานกลาง
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.46	.516	ปานกลาง
- ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.48	.432	ปานกลาง
- ด้านธรรมเนียมในองค์การ	3.42	.582	ปานกลาง
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.57	.514	ปานกลาง
- ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.60	.591	ปานกลาง
<b>ความผูกพันต่อองค์การ</b>	<b>3.43</b>	<b>.417</b>	<b>ปานกลาง</b>
- ด้านความรู้สึก	3.80	.405	มาก
- ด้านความต่อเนื่อง	3.13	.603	ปานกลาง
- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.36	.518	ปานกลาง

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

(n = 127)

ความผูกพันต่อองค์การ	ปริญญาตรีและต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์การ	3.45	.382	3.35	.542	1.118	.022

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ บรรยากาขององค์การด้านการได้รับการยอมรับ บรรยากาขององค์การด้านการสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สามารถร่วมกันพยากรณ์



ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.5 ( $R^2_{adj} = .265$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .537 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

(n = 127)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	P
1. บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ	.271	.064	.372	4.347	.000
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.183	.056	.260	3.269	.001
3. บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	.155	.058	.227	2.672	.009
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.162	.067	.201	2.428	.017
R = .537 $R^2 = .288$ $R^2_{adj} = .265$ F Overall = 12.353      p = .000					

### ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ การมอบหมายงาน การเลื่อนขั้น/กำหนดตำแหน่งงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่าง

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นผลเนื่องมาจาก นโยบายการบริหารงานขององค์การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนที่มีอายุต่างกันอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน วัฒนธรรมขององค์การไม่ได้ให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงระบบอาวุโส ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่าง

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่และงานในความรับผิดชอบของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสหรือโสด ไม่มีผลกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ดังนั้น พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจึงมีความผูกพัน

ต่อองค์การไม่แตกต่าง

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากองค์การมีการขยายงานมีการรับพนักงานใหม่จำนวนมาก ซึ่งส่วนมากมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และการที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงทำให้มีโอกาสในการหางานทำได้ง่าย อีกทั้ง ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและความอดทนในการทำงานของพนักงานใหม่มีน้อย จึงมีผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงซึ่งอยู่ในกลุ่มพนักงานใหม่มีการเข้า-ออกจากงานสูงมีความผูกพันต่อองค์การต่างกับพนักงานที่ทำงานกับองค์การมานาน ดังนั้น พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่าง

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การมีหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนและรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบของพนักงาน และพนักงานส่วนใหญ่ยอมรับได้ นอกจากนี้องค์การได้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงานที่มีรายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีรายได้และค่าตอบแทนต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่าง

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากองค์การไม่มีนโยบายนำเรื่องอายุงานของพนักงาน มาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพิ่มผลตอบแทน/รายได้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การจัดสวัสดิการ การให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ดังนั้น พนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่าง

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านการได้รับการยอมรับ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 26.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดย บรรยากาศขององค์การด้านการได้รับการยอมรับ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การที่บรรยากาศขององค์การด้านการได้รับการยอมรับสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเชิงบวกได้ เนื่องจาก การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานที่เป็นไปอย่างมีระบบ โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษเมื่อพนักงานที่ปฏิบัติงานดีจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนที่ได้รับการยอมรับ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับพนักงานในองค์การ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์การ โดยการมุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น นอกจากนี้ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุน

สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจ ได้รับความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการทำงาน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือ ถูกทอดทิ้งจากทีมงานหรือองค์กร อีกทั้ง การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาาร่วมกันกับทีมงาน ทำให้พนักงานทำร่วมกับองค์กร โดย ตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรชัช ทองไพบุลย์ (2543) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การที่พนักงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับและบรรยากาศ องค์กรด้านการสนับสนุน โดยองค์กรมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และการที่หัวหน้าให้ความไว้วางใจ ช่วยเหลือ และมีการทำงานเป็นทีม จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น

ในส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสามารถพยากรณ์ความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเชิงบวกได้ เนื่องจากสภา อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ถือว่าเป็นองค์กรเอกชนที่มีความมั่นคง บุคคลที่ทำงานในองค์กรทุกคน มีความคาดหวังเรื่องความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องการความมั่นคงในงาน การที่พนักงาน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรในการปรับปรุงฝึกฝนทักษะของตนเอง เพื่อยกระดับความ สามารถและเตรียมความพร้อมเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อาจเป็นผลให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีโอกาส ในเรื่องความก้าวหน้าในงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง ซึ่งความคาดหวังทั้งด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสำคัญกับคนทำงาน เนื่องจากถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญใน การทำงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคมสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยใน เชิงบวกได้ อาจเป็นเพราะสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร มีบทบาทในการ ให้ความช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้ผู้ประกอบการได้ ตระหนักและมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การรับบริจาคเงินและ สิ่งของจากสมาชิกผู้ประกอบการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย การเข้าร่วมกิจกรรมการกุศลต่างๆ ฯลฯ ทำให้ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการช่วยเหลือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการ ศึกษาวิจัยของพดิชา ปรีชา (2547) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมในองค์กร และการให้โอกาสในความก้าวหน้าและความ มั่นคงของพนักงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้น การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม โดยที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคงและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในงานสูง อีกทั้งองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคม จะทำให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรพิจารณา ศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์กร สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น โดยการทำให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในองค์กร ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร รู้จักพนักงานฝ่ายอื่นในองค์กร และองค์กรควรให้ความสำคัญกับงานทุกส่วนในองค์กร ไม่ใช่เน้นเพียงแต่งานที่สร้างรายได้เท่านั้น ทั้งนี้ เพราะงานทุกงานในองค์กรมีความสำคัญ มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งทำให้การทำงานในองค์กรสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ การที่จะให้พนักงานมีความตั้งใจ และทุ่มเทการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจที่ดีให้พนักงานงานโดยให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายตามความเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกอยากทำงานอยู่กับองค์กรนี้ในระยะยาว และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจนให้พนักงานทราบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและพนักงานสามารถปฏิบัติได้ง่าย มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีเกณฑ์การประเมินผลงานที่สามารถตรวจสอบได้ และภายในองค์กรควรมีการสื่อสารกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง และระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และควรให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงานในแต่ละระดับ เพื่อให้พนักงานได้มีอิสระในการตัดสินใจทำงาน พัฒนางานได้อย่างเหมาะสม และองค์กรควรส่งเสริมพนักงานที่ตั้งใจปฏิบัติงานดีโดยให้รางวัลพิเศษกับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นตัวอย่างที่ดีของคนในองค์กรองค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรจัดให้พนักงานมีรายได้ ค่าตอบแทนที่ดี และจัดสวัสดิการให้พนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน และควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านความปลอดภัย ความสะอาด และมลพิษต่างๆ ในสถานที่ทำงาน และควรส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมกับการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์กรควรจัดให้พนักงานมีกิจกรรมทั้งในและนอกงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การแข่งขันกีฬา และโครงการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆ จะเสริมสร้างให้พนักงานได้เรียนรู้ร่วมกัน ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม ส่งผลให้เกิดความสามัคคี มีการช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานในองค์กร

4. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านการได้รับการยอมรับและด้านการสนับสนุนสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อ

องค์การมากยิ่งขึ้น องค์การควรทำให้พนักงานได้รับทราบถึงรางวัลหรือผลตอบแทนพิเศษที่พนักงานทุกคนจะได้รับเมื่อมีการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ อาทิเช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนพิเศษ รวมถึงมีการแจ้งบทลงโทษให้พนักงานได้รับทราบว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติงานผิดพลาด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์การกำหนดจะมีบทลงโทษตามขั้นตอนอย่างไร เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานอื่น โดยการให้รางวัลการทำงานมานาน เบี้ยขยัน จัดงานวันเกิดพนักงานประจำเดือน เพิ่มวงเงินกู้ยืมเงิน จัดมุมพักผ่อน/ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือในโอกาสต่างๆควรมีการประกาศหรือแจ้งประชาสัมพันธ์ผลการให้รางวัล/การชมเชยพนักงานให้พนักงานในองค์การได้รับทราบทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อให้ได้รับการยอมรับด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ องค์การควรสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างชัดเจน เกี่ยวกับกฎระเบียบขององค์การและมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างจริงจัง ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ที่จะใช้กับพนักงานด้วย และองค์การควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร เพื่อเป็นการทำความรู้จักและสร้างความคุ้นเคยระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือองค์การ หัวหน้างานควรมีการแบ่งงาน/มอบหมายงานให้พนักงานในทีมทำงานตามความสามารถและความถนัด รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาแก่พนักงานตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในทีมคอยให้ความช่วยเหลือ และเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานโดยไม่เจตนา หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรแสดงความเห็นใจและเข้าใจในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข

5. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น องค์การควรกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานในองค์การ (Career Path) ชัดแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้เส้นทางเดินในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งอาชีพของแต่ละคนที่จะต้องเติบโตในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้อยู่กับองค์การในระยะยาว โดยส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ อาทิเช่น การจัดให้พนักงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสเตรียมตัวสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น องค์การควรเปิดโอกาสหรือมีช่องทางให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น นำเสนอข้อร้องเรียนหรือปัญหาต่อผู้บริหาร นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมสนทนากันเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการผ่อนคลายนอกเวลาทำงานให้กับพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบนพื้นฐานของการเรียนรู้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ตลอดจน การสนับสนุนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และเป็นไปตามความต้องการของสังคม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองค์การที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากขึ้น อาจศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงาน ฯลฯ
2. อาจศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มประชากรที่มีระดับตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาเปรียบเทียบความสอดคล้องหรือความแตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การต่อไป

### บรรณานุกรม

- จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ. 2550. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2551. **การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง**. (Online). [www.watpon.com](http://www.watpon.com), 10 พฤศจิกายน 2551.
- ณัฐภา บัวหลวง. 2550. "การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน". **วารสารข้าราชการ** (กันยายน-ตุลาคม 2550): 11-18.
- ณัฐพันธุ์ เขจรันท์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ปราชญา กล้าผจญ. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ข้าวฟ่าง จำกัด.
- พนิดา ปรีชา. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541. **เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาคน**. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ม.ป.ท..
- วรรณช ทองไพบูลย์. 2543. **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมพงษ์ เกษตรอำนวย. 2549. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์กร” **วารสารข้าราชการ** 51 (3) : 1-8.
- สิทธิ ชีรสรณ์. 2550. **แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัศวิน จิตต์จ้านงค์. 2550. “Happy Workplace : HR Competency”. **การบริหารคน** 28 (4): 64-67 .
- Allen J. Naaliev and Meyer P. John. 1997. **Commitment in the Workplace**. The United State of America: SAGE Publications, Inc.
- Cascio, W.F. 1992. **Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits**. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hellriegel, D. and J.W. Slocum, Jr. 2004. **Organization Behavior**. South Western: Thomson Learning.
- Kelly, J. 1980. **Organization Behavior : Its Data, First Principle, and Applications**. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Stringer, R. 2002. **Leadership and Organization Climate. The Cloud Chamber effect**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Vaska, R. R. 1992. **Better Quality of Work Life through Productivity**. Tokyo: Richard D. Irwin, Inc.
- Walton, R.E. 1973.** Quality of Working Life : What Is It?. **15(September) : 12-16.**