

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับ ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร พร้อมกับศึกษาอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ 3 ประการ ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวน 401 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด และแบบวัดจำนวน 4 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ของพนักงาน
2. แบบวัดค่านิยมในการทำงาน จำนวน 54 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยแปลและเรียบเรียงจากแบบเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value – SWV) ของ Wallack (1971 cited in Putti, Aryee & Liang, 1989)
3. แบบวัดลักษณะงาน จำนวน 21 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยเรียบเรียงและดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการวินิจฉัยงาน (Job Diagnosis Survey) ของ Hackman and Oldham (1975)
4. แบบวัดการรับรู้บรรยากาศขององค์กร จำนวน 50 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยเรียบเรียงและดัดแปลงมาจากแบบเครื่องมือวัดบรรยากาศขององค์กรของ Litwin and Stringer (1968)
5. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้เฉพาะด้านความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ ซึ่งนำมาจากแบบวัดของ กาญจนา นุ้ใจกอง (2542) ที่แปลและเรียบเรียงจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer ในปี ค.ศ. 1990

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ โดยพบว่า

- (1) ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .33, p < .01$)
- (2) ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .46, p < .01$)
- (3) บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .49, p < .01$)

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mottaz (1988) Oliver (1990) และ Putti, Aryee, and Liang (1989) เนื่องจากพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานสูง มักมีแนวโน้มที่จะเป็นพนักงานที่ดี และมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่องค์การต้องการ จึงทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์การ พนักงานจึงเกิดความภูมิใจ มีความสุข และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การจนกลายเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในที่สุด ซึ่ง Lincoln and Kalleberg (1990) อธิบายว่า ค่านิยมที่มีต่องานอย่างแรงกล้าจะทำให้เกิดแรงจูงใจสร้างทัศนคติและพฤติกรรมขึ้น โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในการทำงานมาก จะทำให้เขาเห็นความหมายและความท้าทายในงาน และงานจะเป็นตัวช่วยเติมเต็มชีวิตของเขา จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ Miner (1992) ยังเห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ทำให้คนเกิดความคาดหวังที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและหล่อหลอมเป็นความผูกพันต่อองค์การขึ้นมา โดยพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่ดีต่องาน จะเห็นคุณค่าความสำคัญในการทำงาน รวมทั้งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งค่านิยมดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เพราะองค์การเองก็คาดหวังให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลงานและผลผลิตที่ดีตรงตามเป้าหมายและนโยบายธุรกิจ เนื่องจากค่านิยมในการทำงานถือเป็นทัศนคติของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ (Sheldon, 1971) โดยความสอดคล้องที่เกิดขึ้นนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดเรื่อง ความสอดคล้องกันของค่านิยมของบุคคลและค่านิยมขององค์การ

การ (Value congruence : person-organizational fit) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีค่านิยมอันเหมาะสมกับองค์กร จะสามารถทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จ ตรงข้ามกับผู้ที่มีค่านิยมที่เข้ากับองค์กรไม่ได้ มักจะทำให้เกิดปัญหามากมาย ซึ่งพบว่า ความสอดคล้องกันของค่านิยมของบุคคลและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Boxx, Odom & Dunn, 1991 ; Finnegan, 2000 ; Meglino, Ravlin & Adkin, 1989 ; Meglino & Ravlin, 1998 ; Nwadai, 2003) ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรและอัตราการลาออกจากงาน (Chatman, 1989 ; Meglino, Ravlin, & Adkin, 1992) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่อง ความสอดคล้องกันของคนและงาน ที่เชื่อว่า คุณสมบัติและความต้องการของพนักงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์จากพฤติกรรมและความสามารถของพนักงาน ขณะเดียวกันตัวพนักงานเองก็ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการจากองค์กรด้วยเช่นกัน (Moorhead & Griffin, 1998) ซึ่งหมายความว่า หากบุคคลและงานมีความเหมาะสมเข้ากันได้ หรือมีความสอดคล้องกัน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กร ก็จะช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานที่ดีจากองค์กร ผลตอบแทนที่ได้รับก็มากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน จึงกลายเป็นวัฏจักรย้อนกลับที่คอยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่ดี จึงมักจะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กร และผลตอบแทนที่ดีจากองค์กร จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นได้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .46, p < .01$) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

(1) คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .37, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Glisson and Durick (1988) ที่พบว่า ลักษณะงานด้านความหลากหลายมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กล่าวคือ ลักษณะของงานที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ และมีกิจกรรมที่หลากหลายในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน (McGee, Goodson & Cashman, 1987) ความหลากหลายของทักษะนี้ ทำให้บุคคลต้องกระทำกิจกรรมที่ท้าทายทักษะและความสามารถ (Schein, 1988) บุคคลจะรู้สึกสนุกสนานไปกับความรู้สึกที่ว่าตนมีทักษะซึ่งมาจากการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดี ดังนั้นความหลากหลายทักษะของงาน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Mathieu & Zajac, 1990)

(2) คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .35, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glisson and Durick (1988) ที่กล่าวว่า งานที่สำคัญและมีความหมาย ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคคลจะรู้สึกว่า งานที่สามารถสร้างผลกระทบต่อชีวิตหรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็้นต่อองค์การหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Hackman & Lawler, 1971) ความสำคัญของภาระงานนี้เป็นส่วนหนึ่ง ที่สร้างความรู้สึกแห่งความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการที่สำคัญมากประการหนึ่งของมนุษย์ เมื่อบุคคลเข้าใจว่า ผลงานของตนอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้อื่น เขาจะเกิดความรู้สึกว่า งานที่ทำ มีความหมาย อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันต่องาน (Steers, 1977) รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ Porter and Steers (1973) พบว่า ขอบข่ายงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ หากพนักงานมีโอกาสที่ดี ได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง และมีความหมาย เขาจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นว่างานของตนเองมีคุณค่า มีความหมายต่อองค์การ (Buchanan, 1971) เขาก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง

(3) คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .32, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marsh and Mannar (1977) และ Mathieu and Farr (1991) ที่กล่าวว่า งานที่เป็นอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคล มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ความมีอิสระในการทำงานยังสามารถสนองตอบความต้องการทางจิตใจของบุคคล (Hackman & Lawler, 1971) และช่วยลดความเครียดในการทำงาน (Parasuraman & Alutto, 1984 อ้างใน ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ, 2540) รวมถึงความคับข้องใจของบุคคลได้ (Strauss & Sayles, 1980) ซึ่งลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระได้ทำงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความพยายามของเขา ส่งผลให้เขามีความผูกพันต่อการตัดสินใจของเขา และสิ่งนี้จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Steers & Porter, 1991)

(4) คุณลักษณะงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ทักษะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .25, p < .01$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mathieu and Farr (1991) ที่พบว่า การที่พนักงานได้รับทราบผลสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดย Hackman and Lawler (1971) พบว่า หากพนักงานได้มีโอกาสทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพและอัตราการขาดงานลดลง นอกจากนี้ผลสะท้อนกลับจากงานจะแสดงให้เห็นถึงหลายสิ่ง เช่น สักยภาพในการทำงานของตนเอง

ความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรที่มีต่อการทำงานของตนเอง เช่นเดียวกับ Hackman and Oldham (1980 cited in Steers, 1991) ที่อธิบายว่า หากผลสะท้อนกลับจากงานเป็นไปในทิศทางบวก คือ ผลสะท้อนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า บุคคลทำงานมีประสิทธิภาพผลบ่อย ๆ ครั้ง พนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานนี้ จะพัฒนาไปสู่การมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่อไป

(5) คุณลักษณะงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .16, p < .5$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathieu and Farr (1991) ที่พบว่า ลักษณะงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่บุคคลได้ทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบและเห็นผลของงานที่ทำอย่างชัดเจน บุคคลจะรู้สึกว่า งานนั้นมีความหมายมากกว่าให้เขารับผิดชอบเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง แม้ว่าระดับของทักษะที่ต้องใช้ในงานทั้งสองจะเหมือนกัน (Hackman & Oldham, 1980) ซึ่งทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อการตัดสินใจของตน เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ และสิ่งนี้จะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันต่องาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Steers & Porter, 1991)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า

(1) บรรยากาศองค์กรด้านเอกลักษณ์องค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .55, p < .01$) บรรยากาศองค์กรด้านนี้เป็นการรับรู้ของบุคคลว่า ตนเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การทุ่มเท ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการให้ความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการจัดการ จะทำให้มีการพัฒนาให้เกิดความจงรักภักดี และความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มได้มากยิ่งขึ้น (Likert, 1961 cited in Litwin & Stringer, 1968) นับเป็นการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี จะนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในงานขององค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

(2) บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ($r = .47, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheldon (1971) ที่พบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับ Hrebiniak & Alutto (1972) ที่พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะการที่บุคคลเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากทัศนคติของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน (Buchanan, 1974) นอกจากนี้ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์การ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอบอุ่น มีความสบายใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Huselid & Day, 1991 ; Wright, 1990)

(3) บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .37, p < .01$) เนื่องจากการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบันจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อาจมีผลกระทบต่อภายในองค์การ ทั้งนี้ขึ้นกับการเตรียมการรับความเสี่ยงขององค์การ นับเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การด้วย เพราะพนักงานจะรู้สึกว่า องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตน มีความรู้สึกอยากทำงานกับองค์การนั้นต่อไป รวมทั้งเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การ (Buchanan, 1974) ซึ่งถ้าองค์การไม่มีความมั่นคง ทำให้พนักงานในองค์การรู้สึกว่า งานที่ตนทำอยู่ไม่มีความมั่นคงแน่นอน งานที่ทำอยู่มีความเสี่ยงในงาน บริษัทไม่มียุทธศาสตร์ในการจัดการที่ดีพอ อาจทำให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง มีผลให้บุคคลไม่อยากมาทำงาน โดยการขาดงาน หรือลางานบ่อย ๆ หรือลาออกจากองค์การไปในที่สุด (Steers & Porter, 1991)

(4) บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ($r = .36, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherniss (1991) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากภายในองค์การ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และ Eisenberger, Fasolo & Lamastro (1990) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานรับรู้ว่า องค์การได้สนับสนุนให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะมีผลตามาคือ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงมีความต้องการทางสังคม เช่น มิตรภาพ ไม่ต้องการถูกทอดทิ้งให้อยู่ลำพัง ดังนั้นมนุษย์จึงต้องเกี่ยวข้องและสร้างความสัมพันธ์จากผู้อื่น หรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สำหรับบุคคลที่

ทำงานในองค์กร การให้การสนับสนุนและยอมรับนี้เกิดมาจากผู้ร่วมงาน (Strauss & Sayles, 1980) ซึ่งการที่บุคคลมีโอกาสนในการสร้างสัมพันธ์ทางบวกอย่างใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน ยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Saeng-Xuto, 1991) ยิ่งบุคคลมีความผูกพันแน่นแฟ้นต่อกัน ก็ยิ่งมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร (Dessler, 1980)

(5) บรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .26, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ DeCotiis and Summers (1987) ที่กล่าวว่า หากองค์กรมีการบริหารที่ดี ไม่เคร่งครัดกฎระเบียบจนเกินไป มีโครงสร้างไม่ซับซ้อน สมาชิกได้รับข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอย่างเพียงพอ จะทำให้เกิดบรรยากาศผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลชื่นชมของค์การ ทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด โดย Frishman and Hamis (1962 cited in Litwin & Stringer, 1968) กล่าวว่า การที่องค์กรมีลักษณะการทำงานแบบสั่งการ หรือมีโครงสร้างที่ค่อนข้างมาก จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน และการลางานด้วย

(6) บรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .25, p < .01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mottaz (1989) และ Huselid and Day (1991) ที่พบว่า การที่พนักงานได้รับรู้ว่า องค์กรได้ให้รางวัลและสิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพยายามในการทำงานยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อบุคคลในองค์กรรับรู้ว่าจะมีการตอบแทน หรือให้รางวัลซึ่งอาจจะเป็นทั้งรูปธรรมหรือนามธรรม จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น เพราะผลของการตั้งใจ ทุ่มเททำงานนั้น จะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและองค์กร และอาจได้รับรางวัลซึ่งจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ โดย Alutto, Hrebiniak and Alonso (1973) กล่าวว่า คนที่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จะทำให้เขาเกิดความผูกพันต่อองค์กรในทางตรงกันข้าม ความไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้ นอกจากนี้ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ก็จะส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเชื่อว่า ตนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม (Wright, 1990)

(7) บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .22, p < .01$) โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงจะกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968) ส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่องานและองค์การ นอกจากนี้ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะพนักงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การตามความคาดหวังของตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ ภาวะความรับผิดชอบ ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการไม่คิดเปลี่ยนแปลงโยกย้าย หรือลาออกจากองค์การ เพื่อไปหางานจากองค์การอื่น เพราะองค์การเดิมได้ตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอแล้ว

(8) บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r = -.11, p < .05$) อาจเกิดจากการรับรู้ของพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มากเกินไป ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า หรือบทบาทในการทำงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงาน (Klenke-Hamel & Mathieu, 1990) เพราะบุคคลไม่ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจะทำ ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง (Klenke-Hamel & Mathieu, 1990; Mitchell, 1982) นอกจากนี้ การเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นต้องทำงานตามกระบวนการและและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้พนักงานไม่มีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการไม่ได้รับโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติ ต้องทำงานตามคำสั่ง อาจก่อให้เกิดความเครียดจากบรรยากาศการทำงานลักษณะนี้ได้ ซึ่งพบว่า ความเครียดในงานและความเครียดในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ (Mathieu & Farr, 1991) และในทางตรงกันข้าม หากพนักงานรู้สึกว่าคุณลดบทบาทความรับผิดชอบลง หรือได้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลนั้นก็ลดลงด้วย (Porter & Steers, 1979 อ้างใน กรกฎ พลพานิช, 2540)

(9) บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยถือเป็นบรรยากาศด้านที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์การ ส่งผลได้ทั้งในด้านลบและบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจัดการให้เหมาะสมและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลความสำเร็จของงานได้ และการที่องค์การสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ดี จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี จึงเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคคลทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งผลต่อความรู้สึกในด้านบวกต่อองค์การ ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีอำนาจร่วมกันในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า การปลูกฝังหรือการสร้างความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการบริหารและการจัดการขององค์การ ซึ่งหากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การตามไปด้วย ดังเช่น Hackman and Lawler (1971) ที่ให้ความเห็นว่า ลักษณะของงานที่ดีจะก่อให้เกิดการรับรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน หากงานหนึ่งต้องใช้ทักษะหลายอย่างและความสามารถพิเศษ พนักงานย่อมรู้สึกว่างานนั้นมี ความหมาย ถ้างานนั้นเป็นงานที่พนักงานทำสำเร็จทั้งสิ้นด้วยตัวเองเพียงคนเดียว บุคคลจะรู้สึกภาคภูมิใจและยอมรับนับถือตนเอง และหากงานนั้นมีความเฉพาะในตัวของมัน แสดงถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญกับผู้อื่น พนักงานย่อมเห็นงานนั้นมีความหมายขึ้น บุคคลเห็นงานของตนมีความหมายจะเกิดความภาคภูมิใจ และทำให้เกิดความพอใจในงานของตน เมื่อเขามีโอกาสที่จะทำงานอย่างอิสระ สามารถวางแผนงานเอง และปฏิบัติงานเอง ย่อมเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานของตน ทำให้มีมานะที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันพนักงานจะต้องรู้ว่า ผลงานในปัจจุบันเป็นอย่างไร เขาจะได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อผลภายหน้าจะดีกว่าเดิม เมื่องานมีลักษณะที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้บุคคลมุ่งทำงานมากขึ้น และสนใจในงานมากขึ้น ถ้าพนักงานผู้นั้นมีทักษะความรู้ตรงกับงานที่ทำ จะยิ่งทำให้เขามีความมั่นใจ มีความซัดเซ้งในงาน และต้องการพัฒนาความสามารถของตนสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งการมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในทำนองเดียวกันนี้ Steers (1977) ได้สรุปว่า การรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศองค์การจะเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับ Barling, Wade, and Fullagar (1990) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนายที่ดีของความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ Kolb, Rubin, and McIntyre (1979) เห็นว่า การรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะต่าง ๆ ขององค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การดี เขามีความพึงพอใจ ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ และในทางกลับกัน หากพนักงานพบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในสภาพที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสม ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ เห็นว่าองค์การไม่น่าอยู่ เขาก็พร้อมจะไปจากองค์การทันทีเมื่อมีโอกาส เพราะการทำงานในองค์การนั้น

เปรียบเสมือนการแลกเปลี่ยนในเชิงอรรถประโยชน์ กล่าวคือ บุคคลเข้าสู่องค์กรพร้อมกับความคาดหวังที่จะพบกับสภาพการทำงานที่เอื้อให้งานได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบกับความพอใจในความต้องการพื้นฐาน เช่น ได้แสดงออกซึ่งความสามารถ ได้รับการยกย่องและการยอมรับในงานที่ทำ รวมทั้งการที่องค์กรแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจต่อพนักงาน และแสดงให้เห็นว่าเป็นที่พึงได้

นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้คือ ค่านิยมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดวิถีทางและเป็นตัวจัดอันดับก่อนหลังในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ตลอดจนมีผลต่อเจตคติของบุคคล โดย Sheldon (1971) กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานว่าเป็นทัศนคติของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลกับองค์กร ดังนั้นสิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคือ ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมในการทำงานของพนักงานและค่านิยมขององค์กร ซึ่ง Posner, Kouzes, and Schmidt (1985) กล่าวว่า การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกันกับค่านิยมขององค์กร ก็ย่อมปฏิบัติตนไปตามบทบาทตนเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. เป็นข้อมูลสำหรับการส่งเสริม หรือปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป
5. เป็นการขยายความรู้ทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ ตลอดจนเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ผลการวิจัย

1. ในเรื่องค่านิยมในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร เช่น การจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารในองค์กรควรหาแนวทางที่จะสร้างค่านิยมที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งค่านิยมที่สร้างขึ้นใหม่จะเป็นตัวกำหนดวิถีทางของพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เป็น ไปในแนวทางเดียวกัน บางครั้งค่านิยมในการทำงานขององค์กรที่สามารถเป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร อาจไม่สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของพนักงาน องค์กรจึงต้องพยายามทำให้พนักงานยอมรับในค่านิยมนั้น วิธีการที่จะทำให้ค่านิยมที่กำหนดขึ้นได้รับการยอมรับมีหลายวิธี แต่วิธีที่จะทำให้พนักงานยอมรับได้มากที่สุดคือ การให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมในการทำงานขององค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการประชุม กำหนดวาระและตั้งประเด็นข้อคำถาม เช่น เป้าหมายขององค์กรคืออะไร ความสำเร็จขององค์กรมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างไร ทำไมเราต้องทำวิถีทางนี้ เรามีวิถีทางอื่นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จได้หรือไม่ ค่านิยมในการทำงานของเราควรมีอะไรบ้าง จึงจะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จได้ เป็นต้น เมื่อผู้บริหารและพนักงานได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมในการทำงานแล้ว ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเป็นตัวอย่างในการทำพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น และจะต้องให้การสนับสนุนเสริมแรงพฤติกรรมที่ทำตามค่านิยมให้คงอยู่ต่อไป

2. การสร้างความพอใจในงานและผลงานที่ดีควรใช้สองแนวทาง คือ องค์กรควรมีสิ่งที่ตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลเป็นขั้นพื้นฐาน และจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานของตน หรืออาจมีการสร้างงานใหม่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา หรือให้โอกาสใช้ความรู้ความสามารถทั้งหมดของเขา เมื่องานสำเร็จก็เปรียบเสมือนเขาได้รางวัลภายในไปในตัว ซึ่งจากการศึกษาพบว่า หากพนักงานได้รับความพอใจในงานซึ่งเปรียบเสมือนรางวัลภายใน จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และความต้องการของพนักงานเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่องานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจทำได้ดังนี้

2.1 การสร้างงานให้มีลักษณะท้าทาย ต่อความรู้ความสามารถ มนุษย์มีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ งานต้องท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงานที่จะทำให้งานสำเร็จ สิ่งที่ทำให้งานมีลักษณะท้าทายคือ งานชิ้นนั้นจะต้องมีกิจกรรมหรือทักษะหลายอย่าง มีกระบวนการที่จะทำได้หลายแบบ รวมทั้งเป็นงานแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยงานนั้นจะต้องมีลักษณะสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมการหาความคิดใหม่ การให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และงานนั้นควรเป็นงานยากพอประมาณที่พนักงานสามารถประสบความสำเร็จได้

2.2 การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน เพื่อลดความไม่พอใจของพนักงาน เนื่องจากการทำงานซ้ำซากจำเจจนเกินไป ควรใช้กับแผนงานที่มีพฤติกรรมการทำงานซ้ำซากเป็นแบบเดียวประจำไปตลอด ซึ่งงานเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะมากนัก เป็นงานค่อนข้างง่าย จึงมักเป็นงานที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความประมาทเลินเล่อ การสับเปลี่ยนงานอาจทำระหว่างแผนงานที่ใช้กิจกรรมหรือพฤติกรรมการทำงานที่คล้ายกัน เพื่อจะได้เสียเวลาในการฝึกงานใหม่น้อย ซึ่งแนวความคิดนี้เป็นเพียงช่วยเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสถานที่ของพนักงานและผ่อนคลายความตึงเครียดไปได้บ้าง

3. การคัดเลือกพนักงานและการมอบหมายงาน หากองค์กรและบริษัทสามารถคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความถนัดและมีความสนใจต่องานของเขาได้จริง พนักงานจะมีความพอใจในงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นต่อไป

4. องค์กรควรดูแลเอาใจใส่และตอบสนองความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ที่ดีกับองค์กร ซึ่งจะสามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและไม่คิดที่จะออกจากงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม การให้โอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การระบุนขอบเขตของงานหรือบทบาทอย่างชัดเจน การให้โอกาสพนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การส่งเสริมให้หัวหน้างานมีทักษะการติดต่อสื่อสาร

ที่ดี เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ ตลอดจนดูแลเอาใจใส่และให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และการส่งเสริมให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับอื่นหรือในองค์กรธุรกิจประเภทอื่น เช่น หน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน ดังนั้นกระบวนการเลือกสรรขององค์กรที่คัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับประเภทธุรกิจ อาจก่อให้เกิดข้อจำกัดบางประการกับกลุ่มตัวอย่าง เพราะกลุ่มตัวอย่างอาจมีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นการกระจายข้อมูลอาจมีไม่มากพอ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะขยายการวิจัยไปศึกษากับองค์กรธุรกิจประเภทอื่นบ้าง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้รับจากธุรกิจต่างประเภทกัน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากทั้งสององค์กร โดยศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของทั้งสองกลุ่ม ซึ่งอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประโยชน์ในการเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป
3. ควรศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวกับปัจจัยบุคคลด้านอื่น ๆ เนื่องจากคุณสมบัติส่วนบุคคลถือเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลิกภาพ เจตคติ ความสามารถ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวของบุคคลหนึ่งจะแตกต่างจากบุคคลอื่น เนื่องจากแต่ละคนมาจากประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกันและจะนำสิ่งนั้นคิดตัวเข้าสู่องค์กร ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคน ทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่เท่ากัน ซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ในเรื่องค่านิยมในการทำงาน ควรแบ่งการศึกษาองค์ประกอบภายในของค่านิยมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน และค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก เนื่องจากผลการศึกษาของ Putti, Aryee, and Liang (1989) และ Falanga (1991) พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในที่ระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายนอก ซึ่งจะทำให้สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ชัดเจนขึ้น

5. ควรศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวกับปัจจัยขององค์กรด้านอื่น ๆ เช่น รูปแบบการบริหาร พฤติกรรมของผู้นำ ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านองค์กรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

6. ควรศึกษาถึงผลที่เกิดจากการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การไม่ขาดงาน ความพยายามในงาน การมีนวัตกรรมหรือการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การไม่โยกย้ายงาน การไม่ลาออก ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายรูปแบบและความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรให้กว้างมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved