บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา การอภิปราย ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยสาเหตุความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยสาเหตุความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยได้การศึกษาออกเป็น ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นในองค์กร
2) ความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3) เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่
4) ความตั้งใจและมุ่งมั่น
5) การพัฒนาอยู่เสมอ
6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
7) โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
8) โอกาสในการพัฒนาในงาน
9) องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มการสุ่มโดยสะดวกจำนวน 300 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี Stratified Random Sampling โดยทำการคัดเลือกจากรายชื่อองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ดำเนินการอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ส่วนคือข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)ได้แก่การศึกษาจากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้อง อินเตอร์เน็ต และข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานขององค์กร ในเขตนิคม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนทั้งหมด 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์จำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผล ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ตอนที่1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการทำงานจึงมีความต้องการพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชายและ มีอายุระหว่าง 26-30 ปีเนื่องจากบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีนโยบายที่จะรับพนักงานเข้าทำงานช่วงอายุตั้งแต่ 20-35 ปี ถ้าเกินกว่านี้ก็จะไม่เหมาะกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เนื่องจากต้องใช้สายตาในการทำงานอย่างมากและเวลาทำงานที่มากกว่า 8-12 ชั่วโมง ต่อวัน มีสถานภาพโสดเนื่องจากสภาพในการทำงานที่เคร่งเครียดและชั่วโมงทำงานต่อวันที่มากทำให้พนักงานไม่เวลาในการสังสรรค์หรือสมาคมกับเพื่อนต่างเพศ จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเนื่องข้อมูลที่เก็บได้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน Officer ได้แก่ พนักงานพนักงานบัญชี/การเงิน, พนักงานวางแผนการผลิต, พนักงานการตลาด, พนักงานจัดซื้อ, พนักงานธุรการซึ่งต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาทเนื่องข้อมูลที่เก็บได้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน Officer ซึ่งเกณฑ์รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท เป็นวิศวกร เนื่องจากทุกกระบวนการผลิตจะมีวิศวกรคอยควบคุมอยู่จึงมีความต้องการเป็นจำนวนมากและ มีอายุงานในช่วง 1-3 ปีเนื่องจากสภาพการทำงานที่หนักและกดดัน ถ้ามีบริษัทอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที โดยไม่สนใจในเรื่องของอายุงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงานในบริษัทอื่นๆ ในนิคมฯเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุงานไม่มากนัก จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงาน และเคย

เปลี่ยนงานในบริษัทอื่นๆ ในนิคมฯเป็นส่วนน้อยกว่าพนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีเหตุผลจึงเลือกทำงานในบริษัทเดิมอยู่เนื่องจากมีมั่นคงมากที่สุด เนื่องจากสภาพสังคมในจังหวัดลำพูนคนส่วนใหญ่จะให้การยอมรับการเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เนื่องค่าตอบแทนในภาคอุตสาหรรมที่สูงกว่าภาคเกษตรกรรม จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่และครอบครัวรู้สึกมั่นคงกับอาชีพของตนอันเนื่องมาจากรายได้ที่สูงขึ้น รองลงมาสวัสดิการดี รายได้ดี ทำงานเป็นที่แรก ยังหาประสบการณ์อยู่ ตำแหน่งน่าสนใจ ใกล้บ้านบรรยากาศในการทำงานดี รองานใหม่ ไม่อยากปรับตัวกับองค์กรใหม่ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ สังคมยอมรับ และเหตุผลสุดท้ายคือความรู้น้อย

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

อายุงานในบริษัทเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงอายุงาน 1-3 ปี คิดเป็น มากที่สุดเนื่องจากสภาพการทำงานที่หนักและกดดัน ถ้ามีบริษัทอื่นๆในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนมากก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที โดยไม่สนใจในเรื่องของอายุงาน รองลงมาน้อยกว่า 1 ปี 3-5 ปี และ มากกว่า 5 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด

อายุผู้ตอบแบบสอบถามในการเปลี่ยนงานครั้งสุดท้าย

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเปลี่ยนงานครั้งสุดท้ายเมื่ออายุ 21-25 ปี มากที่สุด เนื่องจากบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีนโยบายที่จะรับพนักงานเข้าทำงานช่วงอายุตั้งแต่ 20-35 ปี พนักงานอายุมากกว่านี้ก็จะไม่ได้รับพิจารณาจากบริษัทที่รับสมัครงาน รองลงมา อายุ26-30 ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 31 ปีน้อยที่สุด ยกเว้นตำแหน่งผู้บริหารระดับบนซึ่งไม่มีการกำหนดอายุ

ลักษณะการเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการเปลี่ยนงานแบบเปลี่ยนทั้งตำแหน่งและองค์กร เนื่องจากมีการซื้อตัวพนักงานระหว่างบริษัททำให้พนักงานมีโอกาสได้เปลี่ยนทั้งตำแหน่งและองค์กรมาก รองมาเปลี่ยนองค์กรที่ทำงาน และลักษณะการเปลี่ยนงานแบบสุดท้าย เปลี่ยนตำแหน่งงาน

อายุการทำงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานเดิม2-5 ปี มากที่สุด เนื่องจากสภาพการทำงานที่หนักและกดดัน และถ้ามีบริษัทอื่นๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที โดยไม่สนใจในเรื่องของอายุงานเดิม รองลงมาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี และน้อยที่สุดอายุการทำงานเดิมงาน 6-10 ปี

ตำแหน่งงานเดิมของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานเดิมเป็นพนักงานประจำ มากที่สุด เนื่องจากพนักงานประจำส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านเท่าไรนักจึงสามารถโยกย้ายสายงานได้ง่ายกว่าตำแหน่งอื่นๆ รองลงมาคิดเป็นพนักงานตรวจสอบคุณภาพ หัวหน้างานช่างเทคนิค พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานบัญชีและพนักงานฝ่ายบุคคลเท่ากันและวิศวกรพนักงานธุรการพนักงานวางแผนการผลิตพนักงานฝ่ายประสานงานเจ้าหน้าที่การตลาดในจำนวนที่เท่ากัน และสุดท้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ

งานใหม่เมื่อเทียบกับรายได้จากเดิมผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้สูงกว่าเดิมมากที่สุดเนื่องจาก ถ้ามีบริษัทใด ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนงานทันที รองลงมาพอๆกับงานเดิม ต่ำกว่าเดิม สูงกว่าเดิมมาก และต่ำกว่าเดิมมากน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วสามารถเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องท่านขาดอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น รองลงมา ขนาดขององค์กรของท่านมีขนาดใหญ่เกินไปและเรื่องได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงานน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเนื้อหาของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ซ้ำซากจำเจรองลงมาคืองานที่ท่านทำเครียดเกินไป รวมทั้ง งานที่ท่านทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและลำดับสุดท้ายเรื่องงานที่ทำขาดอิสระในการทำงาน

3.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมเอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องท่านขาดอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่นรองลงมา ขนาดขององค์กรของท่านมีขนาดใหญ่เกินไปและลำดับสุดท้ายได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน

ส่วนที่4 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วสามารถเรียงลำดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือนับแต่ที่ท่านทำงานกับองค์กร ท่านเคยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการโดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความอยู่ระดับมากรองลงมาในเรื่องไม่ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ รวมทั้งเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คุ้มค่ากับ ความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน และเท่าที่ทราบองค์กรของท่านไม่เคยสนใจปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนรวมหรือส่วนตัวก็ตาม และในเรื่องมีความรู้สึกว่า องค์กรจะยังสนใจดูแลท่าน หลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้วตามลำดับ

2. การพัฒนางานอยู่เสมอ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีพัฒนางานอยู่เสมอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ การมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพ ขององค์กรอยู่เสมอ เช่นกิจกรรม QCC ,Suggestion เป็นต้นแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีการพัฒนางานอยู่เสมออยู่ระดับปานกลาง ในเรื่องบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเรื่องได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์และมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีการพัฒนางานอยู่เสมออยู่ในระดับน้อย ในเรื่องมักจะคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อให้ทำงาน ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ตามลำดับ

3. ความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความอยู่ระดับปานกลาง ในเรื่ององค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ รวมทั้งเรื่องกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านและ องค์กรของท่านมีการคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด จนทำให้รู้สึกอึดอัดและในเรื่องไม่สามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เลย (ตามลำดับ)

4. โอกาสในการพัฒนางาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดีโดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความอยู่ระดับปานกลาง ในเรื่องการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความพัฒนาคุณภาพของงานมากขึ้น รวมทั้งเรื่ององค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี และองค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพอย่างดี เช่นส่งไปอบรม หรือดูงาน อย่างสม่ำเสมอ และในเรื่องปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ ตามลำดับ

5. ความเชื่อมั่นในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของความรู้สึกภูมิใจที่ท่านจะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านอยู่ในปัจจุบันรองลงมาเคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น และ คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญเหมือนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันทีและเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ ตามลำดับ

6. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆและแสดงความคิดเห็นกับบุคคลอื่นๆ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความอยู่ระดับมาก ในเรื่องการทำงานภายในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (รวมทั้งเรื่องสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานได้ทุกเรื่องและข้อคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนและสนใจจากหัวหน้างานและในเรื่องบริษัทของท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเสมอถึงแม้ความเห็นจะสวนทางกับผู้บริหารก็ตาม ตามลำดับ

7. ความเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับมาก ในเรื่องการดำเนินงานในบริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจในทุกขั้นตอนถึงแม้จะล่าช้าบ้างเพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและรวดเร็วในอนาคต รองลงมาคือจะช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพื่อลดรายจ่ายในองค์กรของท่าน รวมทั้งในกรณีมีงานเร่งด่วนท่านพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุกครั้ง และรายได้และสวัสดิการของท่านคือค่าใช้จ่ายขององค์กร และรู้สึกไม่พอใจในการกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาของพนักงานเสมอ ตามลำดับ

8. ความมีความตั้งใจและมุ่งมั่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อตามความมีความตั้งใจและมุ่งมั่น โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถาม มีความตามความมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ในระดับมาก ในเรื่องที่คิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ในการเลือกทำงานอยู่ด้วย (รองลงมาคือทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับที่ปานกลางก็ตามและไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้มีโอกาส ที่เหลือมีความตั้งใจและมุ่งมั่น อยู่ในระดับปานกลางในเรื่องตั้งใจตลอดมาในทำงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรและมีความรู้สึกถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงภายในบริษัททำให้ต้องพยายามปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอตามลำดับ

9. ความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสนใจที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ รองลงมาคือเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และ พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

พอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อยตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อองค์กร พบว่า มีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่มากที่สุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น มีความคิดเห็นในด้านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นในองค์กร อยู่ในระดับมาก และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น โอกาสที่ได้พัฒนางาน องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงพบว่าความแตกต่างเกี่ยวกับเพศไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีอายุแตกต่างกันพบว่าพนักงานที่ระดับอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับอายุมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูนโดยพนักงานใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลุ่มที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อายุ 26-30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปีอายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปีและมากกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือที่ระดับอายุสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก /เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล สิริปัญญา (2545) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และ ม่าย /หย่า/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงพบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ที่ได้ทำการสกาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงพบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน แสดงว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยพนักงานที่รายได้ 5,001 – 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 30,001- 40,000 บาท รายได้ มากกว่าหรือเท่ากับ 40,0001

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บาทขึ้นไป รายได้ 30,001-40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากโดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการสกาของธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ทีได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่เงินเดือน ดังนั้น จึงแดงว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันพบว่าพนักงานตำแหน่งงานต่างๆกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยตำแหน่งวิศวกรและผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากในขณะที่ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต พนักงานบัญชี/การเงิน หัวหน้างาน พนักงานวางแผนการผลิต พนักงานตรวจสอบคุณภาพ ช่างเทคนิค พนักงานการตลาด พนักงานจัดซื้อ พนักงานธุรการ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานการบุคคลและพนักงานคลังสินค้ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ทีได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ พบว่าปัจจัยด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ที่มีอายุงานแตกต่างกันพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จนถึงอายุการงาน 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในในขณะที่พนักงานที่มีอายุการงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กร แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ค้นพบในประเด็นต่อไปนี้

1.ปัจจัยสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้สิ่งที่ดีขึ้นและด้านมีความตั้งใจและมุ่งมั่น มากที่สุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่อยู่ในระดับมาก และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น ความเชื่อมั่นในองค์กร โอกาสที่ได้พัฒนางาน ส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนางานอยู่เสมอ และองค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.จากผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจะพบว่า เพศสถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อองค์กร ในประเด็นต่อไปนี้

การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงานจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.90) ดังนั้นองค์กรควรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับองค์กร ให้พนักงานสมารถใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอย่างเต็มที่ ให้ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับพนักงาน ถึงแม้ว่าบางเรื่องอาจจะเป็นเรื่องส่วนตัว และมีสวัสดิการที่คอยดูแลพนักงานหลังจากเกษียณแล้ว ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรที่ตนอยู่ จะทำให้ช่วยลดความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนงานหรือย้ายองค์กร

ปัจจัยด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =2.98) ดังนั้นองค์กรควรทำการปรับปรุงโดยมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอยู่อย่างต่อเนื่อง ว่าผลงานของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างไร มีข้อดี และข้อบกพร่องอย่างไร รวมทั้งให้พนักงานทราบว่าพนักงานควรควรปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างไร และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาส

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชี้แจงผลปฏิบัติงานที่ประเมินไม่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร

ความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.07) ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของพนักงาน คือ การทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกาย พลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์การ

โอกาสในการพัฒนางาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนองค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพอย่างดี เช่น ส่งไปอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความพัฒนาคุณภาพของงานมากขึ้นเพื่อให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

มีความเชื่อมั่นในองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย = 3.26) ดังนั้นองค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรเพื่อให้พนักงานรู้สึกต้องความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรและต้องการอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพราะ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และองค์กรสามารถจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การหรือไม่

เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ดังนั้นองค์กรควรให้พนักงานเข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่เพราะ การทำงานต้องมองในภาพรวมและต้องเหมาะกับประเภทของธุรกิจ เพื่อทำให้องค์กรสามารถก้าวเดินต่อไปอย่างมั่นคง

มีความตั้งใจและมุ่งมั่น จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ดังนั้นองค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

องค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ดังนั้น องค์กรควรประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved