

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีเอสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 382 คน โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 78 คน และพนักงานรายวัน จำนวน 304 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดคุณลักษณะของงาน โดยปรับปรุงจากแบบวัดของภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี (2543) ซึ่งปรับปรุงจากแบบวัดของมาลี ฤทธิพรพิพัฒน์ (2537) มีจำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของนฤมล เปรมธีรวัฒน์ชัย (2545) ซึ่งปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของสร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536) มีจำนวนข้อคำถาม 30 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของปทุมทิพย์ ทิพย์โสภา (2550) มีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ คำถามในส่วนที่ 2 – 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานเป็นเวลา 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ

2. ระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานของพนักงาน

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการรับรู้คุณลักษณะของงานในองค์การอยู่ในระดับสูง ($M=3.57$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้คุณลักษณะของงานที่สูงที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของคุณลักษณะของงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน ($M=3.66$) รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน ($M=3.59$) ลำดับต่อมา คือ ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ($M=3.58$) ส่วนค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ($M=3.35$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

โดยรวมพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M=3.77$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้คุณลักษณะของงานที่สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($M=3.94$) ลำดับต่อมามีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่มีค่าใกล้เคียงกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M=3.90$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($M=3.53$)

4. ระดับความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การสูง ($M=3.69$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด คือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ($M=3.76$) ลำดับต่อมา ได้แก่ ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ($M=3.68$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด คือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ ($M=3.64$)

5. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.56$ และ 0.69 ตามลำดับ) สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

คุณลักษณะของงานและความพอใจในการทำงานมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ ร้อยละ 50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.47

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทคริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานบริษัทคริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีการรับรู้คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับ สูง ($M = 3.57$) จากผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่า 0.56 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจอธิบายได้ว่า บริษัทคริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ได้สร้างคุณลักษณะของงานที่พึงปรารถนาให้แก่พนักงาน พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความหมาย จากผังโครงสร้างการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าพนักงานทุกฝ่าย มีการแบ่งงานที่ชัดเจน แต่เชื่อมโยงกันด้วยงานที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกันทุกฝ่าย แต่ละฝ่ายจะต้องพึ่งพาผลผลิตของฝ่ายต่างๆ เป็นทอดๆ ไป เช่น ฝ่ายผลิต จะต้องรอวัสดุจากฝ่ายจัดซื้อ หลังจากผลิตแล้ว ต้องส่งต่อไปยังฝ่ายตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ แล้วส่งไปยังฝ่ายจัดส่งและนำเข้าผลิตภัณฑ์ เพื่อส่งไปยังลูกค้าต่อไป ทำให้พนักงานรับรู้ว่างานของตนมีความสำคัญ และเกิดผลกระทบต่อคนอื่น และบริษัท จากผลการวัดระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พนักงานในบริษัทมีการรับรู้คุณลักษณะที่มีความหมาย ส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพราะพนักงานคำนึงถึงภาพรวมของบริษัท ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง กอปรกับจากข้อมูลของบริษัท พบว่าพนักงานได้รับการจูงใจในการทำงานสูง และมีอัตราการลาออก หรือย้ายงานต่ำ อันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการนิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของ L. Porter และ F.J. Smith (อ้างใน ช่อสุดา โสระดา, 2550) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ไม่ขาดงาน มีอัตราการลาออกจากงานต่ำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรจึงอยู่ในระดับสูงด้วย

ดังนั้น จึงส่งผลให้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรที่วิเคราะห์ได้เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก คือ $r = 0.56$ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างมิติของคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าในเชิงบวกใกล้เคียงกันทุกด้าน แสดงว่ามิติของคุณลักษณะของงานทุกด้าน อัน ได้แก่ ความหลากหลายของคุณลักษณะของงาน ความเป็นอันหนึ่งเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ หากพนักงานรับรู้คุณลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ไม่มีความหมาย พนักงานก็ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่หากพนักงานรับรู้คุณลักษณะของงานว่าเป็นงานที่มีความหมาย ก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิด Hackman and Oldham (1980) และสายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2543) ที่มีความเชื่อว่า ถ้าลักษณะของงานที่ทำนั้นมีความหมาย และท้าทายผู้ปฏิบัติจะเป็นตัวช่วยสร้างแรงจูงใจภายในให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจและอยากทำงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าลักษณะงานที่ทำนั้น ไม่มีความหมายหรือไม่ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติเสียแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติขาดแรงจูงใจและไม่พึงพอใจที่จะพยายามทำงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น งานที่มีความหมาย คือ งานผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติ ทำให้เกิดสภาพจิตใจ (Psychological states) เช่นเดียวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า มีผลการวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เช่น สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ที่กล่าวว่า หากบุคลากรขององค์กรมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ในระดับสูง พวกเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ตามไปด้วย ในทางกลับกัน หากบุคลากรขององค์กรมีการรับรู้คุณลักษณะของงานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำด้วย และงานวิจัยของลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ก็กล่าวสอดคล้องกันว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เช่นเดียวกันกับการวิจัยของสุกมิตร บัวเสนาะ(2546) ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ผลย้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานมีโอกาส

สัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย และจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($M=3.77$) ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงที่สุด ($M=3.94$) ลำดับต่อมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M=3.90$) ส่วนด้านอื่นๆก็อยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงานแต่อย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยของคะแนนก็ยังอยู่ในระดับสูง ($M=3.53$) อาจเป็นเพราะว่าพนักงานภายในบริษัท มีความพึงพอใจในการทำงานของตนทุกด้าน และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องาน สืบเนื่องจากพนักงานพึงพอใจกับบริษัทที่มีการบริหารจัดการเป็นไปตามตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานด้านต่างๆที่ศึกษา และการปฏิบัติงานที่ทำเฉพาะวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานจึงมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้น จึงส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีผลในเชิงบวกด้วย ($r=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นจำแนกความพึงพอใจในการทำงานออกเป็นด้านพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ($r=0.61$) ลำดับต่อมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ($r=0.59$) และลำดับต่อมาเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($r=0.58$) ด้านความสำเร็จในงาน ($r=0.55$) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ($r=0.53$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.49$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r=0.37$) ด้านลักษณะงาน ($r=0.35$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r=0.35$) และด้านความรับผิดชอบ ($r=0.29$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ($r=0.26$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกทั้งสิ้น พนักงานคำนึงถึงสภาพความมั่นคงของงานเป็นลำดับแรก ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ของตนสูงด้วย หากองค์การจัดการเรื่องเหล่านี้ได้ดี พนักงานจึงมีความพึงพอใจในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของตน

ดั่งที่ วิชัย แหวนเพชร (2543) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานอุตสาหกรรม คือ ช่วยสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน ส่งเสริมการบริหารแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนงานพอใจในงานที่กระทำ ผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้น และทำไรก็จะสูงขึ้นด้วย ดังนั้น บริษัท คริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน จึงใช้หลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างคุณลักษณะงานที่มีความหมาย มีผลคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ($M=3.69$) โดยการสร้างขวัญในการทำงาน การทำให้คนงานมีความสุข สร้างขวัญให้สูงขึ้นให้กับพนักงาน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ได้แก่ ด้านวันลา (ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด) ด้านการบริการต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ชุดปฏิบัติงาน เงินโบนัส วันหยุดประจำปี เงินประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานสูง ($M=3.77$) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง เห็นได้จากพนักงานส่วนใหญ่ จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทนานเกิน 5 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 63.3 แม้ส่วนใหญ่จะได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับที่ไม่สูงมาก คือ เฉลี่ยเดือนละ 5,000 – 10,000 บาทต่อเดือน แต่พนักงานก็มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านอื่นอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว จึงสรุปได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r=0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วย

สอดคล้องกับ สุปราณี เต็มเดชาดิพงษ์ (2549) ศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน และศิริพร รัตนพันธุ์ (2546) ศึกษา ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งให้เห็นว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่างกัน

เช่นเดียวกันกับ คณิงนิจ รัชสุธากาญจน์(2548) กล่าวจากการศึกษาความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มบริษัทยูนิลีเวอร์ว่า พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูงไปด้วย

3. คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอำนาจพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคริสเซ่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน

จากผลการวิจัย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = 0.56$ และ 0.69 ตามลำดับ)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ด้าน คือ คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทั้งสองปัจจัย มีค่าเท่ากับ 0.71 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กลุ่มตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 50 โดยค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.47

จากผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้คุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คริสเซ่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คุณลักษณะของงาน และความพึงพอใจในการทำงานต่างมีอำนาจในการพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จากนิยามที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ โดยการยอมรับยึดมั่นในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พยายามที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าพนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรหลายด้าน เช่น พนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในเชิงบวก เป็นสิ่งยืนยันได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเชิงบวก คือ หากบุคคลมีการรับรู้คุณลักษณะงานที่มีความหมายและความสำคัญอยู่ในระดับสูง ก็ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะและงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานก็เช่น

เดียวกันหากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน มีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นอัตราการขาดงาน และลาออกจากงานต่ำลง เพราะฉะนั้นหากองค์การใดมีอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับที่ต่ำ ก็สามารถบ่งชี้ได้ว่าพนักงานขององค์การนั้น ๆ มีความผูกพันต่อองค์การของตนเอง ซึ่งพนักงานในบริษัทคริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูนนั้น มีอัตราการลาออกจากงานต่ำอยู่แล้ว จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภมิตร บัวเสนาะ(2546) ที่ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยด้านลักษณะงานในส่วนหลากหลายของงาน และผลป้อนกลับของงาน สามารถสร้างสมการเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540) ทำการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตใจในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ในผลของงาน และการรับรู้ด้านผลต่อการรับผิดชอบของงาน และสภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล นอกจากนี้ ยังพบว่า สภาวะทางจิตดังกล่าว สามารถร่วมทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ถึงร้อยละ 50.28 โดยเฉพาะการรับรู้คุณค่าของงานสามารถทำนายได้มากที่สุดถึงร้อยละ 41.77

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. องค์การใดที่จะหาแนวทางปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ควรตระหนักถึงการสร้างคุณลักษณะของงานที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างสภาวะทางจิตใจที่ดีให้แก่พนักงาน เพราะการที่พนักงานรับรู้ถึงคุณลักษณะของงานที่พึงประสงค์ขององค์การมากเท่าใด ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการความผูกพันในองค์การ
2. องค์การทุกองค์การควรมุ่งสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน และนำวิธีการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทคริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นแบบอย่าง โดยพิจารณาจากปัจจัยที่องค์การสามารถปรับปรุงได้ง่ายที่สุดก่อน แล้วค่อยๆปรับปรุงปัจจัยด้านอื่นๆ ต่อไป โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของตนที่มีต่อองค์การและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในตน การได้รับการยอมรับ

นับถือในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ควรจัดเงินเดือน และสวัสดิการอื่นๆ เป็นการจูงใจให้เหมาะสมแก่พนักงานด้วย

3. องค์กรทุกองค์กรควรปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือการฝึกปฏิบัติก่อนการเข้าทำงาน หรือให้การแนะแนวให้พนักงาน ได้รับความรู้ความเข้าใจอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identify) ให้มากขึ้น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้มีการรับรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ หรือได้รับการฝึกฝนให้สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นเริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ทำให้สามารถระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดตนเป็นผู้ทำจะทำให้พนักงานมีความเข้าใจ และภูมิใจในการเป็นส่วนสำคัญของขั้นตอนการปฏิบัติงาน

4. บริษัทคริสเชน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ควรคงสภาพการสร้างคุณลักษณะของงานที่มีความหมาย และวิธีการสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขององค์กรไว้ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร และการปฏิบัติงานในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารของทุกองค์กร ควรให้การเอาใจใส่ดูแลการบริหารงานในแผนกงานต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เสนอความคิดเห็นด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันทางด้านจิตใจ และได้รับข้อมูลที่มาจากบุคลากรผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในประเด็นเดียวกัน แต่เปลี่ยนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรที่บริหารงานโดยผู้บริหารที่มาจากประเทศอื่น อย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่น หรือจีน หรือบริหารโดยผู้บริหารที่เป็นคนไทย เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเช่นเดียวกันหรือไม่ เพราะเหตุใด

2. ศึกษาในปัจจัยแต่ละปัจจัยแยกออกไป โดยเจาะลึกถึงประเด็นย่อยที่ศึกษาในปัจจัยนั้น เช่น ปัจจัยคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยประเด็นย่อย 5 ด้าน การศึกษาเป็นเชิงลึก เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณลักษณะของงานที่พึงประสงค์ในองค์กรต่อไป