

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

Factors Affecting Organization Engagement of
The Summit Laemchabang Auto Body Work Co., Ltd. Employees

¹อนรรดี ฤทัยธรรม(Anuradee Rhuthaitum)

²รสิตา สังข์บุญนา (Rasita Sangboonnak)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Srinakharinwirot University)

Email: anuradee1503@gmail.com

Received October 23, 2019; Revised December 14, 2019; Accepted February 25, 2020

Abstract

The research aimed to study the factors affecting the organizational engagement of employees at The Summit Laemchabang Auto Body Work Co., Ltd. used quantitative research methods. The Samples of this research consisted of three hundred and eight. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in collecting data was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage; mean, standard deviation and multiple regressions were used for data analysis by statistical significance at 0.05 and 0.01. The results of this research were found as follows: The factors affecting organization engagement in terms of achievement, work safety, recognition, job characteristics, responsibility, equipment and work facilities, participation in decision making, job design, and development of human potential, salary and rewards affecting organizational engagement of employees at The Summit Laemchabang Auto Body Work Co., Ltd.

Keywords: Employee, Summit Laeamchabang Auto Bodywork, Engagement

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงาน จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยการกำหนดนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

คำสำคัญ: พนักงาน, ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวิร์ค, ความผูกพันต่อองค์กร

บทนำ

การบริหารจัดการในองค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 4Ms ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) โดยในแต่ละองค์กร จะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัสดุดิบที่ดี และราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีผลิตและวิวัฒนาการที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดี จะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานในระยะยาวได้ (Singhapiwat, 2014) ทั้งนี้หากองค์กรใดที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ก็ยิ่งจะทำให้องค์กรเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเสียหายและยิ่งไปกว่านั้น จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลงและขาดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในที่สุด (Nagguethong, 2009)

บริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมจากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2537 เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าภายในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบ้ง จังหวัดชลบุรี เพื่อรองรับความต้องการด้านชิ้นส่วนยานยนต์และตัวถังรถยนต์ของลูกค้า จนได้รับการขนานนามว่าเป็น Detroit of Asia ซึ่งในปี 2561 มีพนักงานในการขับเคลื่อนการทำงานของบริษัททั้งสิ้น 1,093 คน

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้ได้มีเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบ้ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาศึกษาปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แหลมมบ่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน คัดเลือกมาจาก ฝ่ายผลิต จำนวน 211 คน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 คน ฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ จำนวน 20 คน ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 27 คน ฝ่ายบัญชี จำนวน 6 คน ฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 16 คน ฝ่ายวิศวกรรมจำนวน 19 คน และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมมบ่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Armstrong (2007) กล่าวว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของปฏิบัติงานของคนในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงานจะเกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้เกิดคุณค่าและสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้ 2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ เป็นการสร้างความตระหนักให้พนักงานนั้นได้มีความพยายามในการทำงาน 3) ลักษณะงาน เป็นภาระงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ และ 4) ความรับผิดชอบต่องาน เป็นหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน จากแรงจูงใจภายในกล่าวได้ว่าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกว่าโดนบีบบังคับ ซึ่งจะมีวิธีทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วย (Bangmoo, 2015)

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Armstrong (2007) กล่าวว่า เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มความผูกพันผ่านสภาพแวดล้อมการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน คือ สิ่งสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จต้องมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานที่ดี ทั้งนี้ยังรวมไปถึงสภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานด้วย และ 2) ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงการพิจารณา สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงบันดาลใจจะเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยยังสามารถดึงดูดบุคลากรใหม่ ๆ ที่ต้องการเข้ามาทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Armstrong (2007) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นแรงจูงใจภายใน ที่ผู้บริหารจะใช้วิธีการหรือแนวทางการบริหารในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้ในเชิงบวกขึ้นอยู่กับวิธีที่ผู้นำและนำไปสู่การจัดการกว่ากระบวนการที่เป็นทางการใด ๆ 2) การออกแบบงาน โดยหัวหน้างานจะใช้ดุลยพินิจในการจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่พนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

Armstrong (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นโอกาสในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับและก้าวขึ้นสู่ระดับขั้นที่สูงขึ้นไป ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน เป็นการเสริมสร้างการเรียนรู้และการนำประสบการณ์ที่ผ่านมามาทบทวนเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 2) เงินเดือนและการให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจโดยการเน้นความสำคัญและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น การให้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีก็จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อพนักงาน

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

Armstrong (2007) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับการมีส่วนร่วมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร การมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานได้ดียิ่งขึ้นและทำงานด้วยความทุ่มเทมากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมองเห็นโอกาสที่จะเติบโตขององค์กรในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการ ดังนี้

1) การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study) โดยทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทความ วารสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2) การศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการคัดเลือกพนักงานเพื่อใช้ในการเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 คน จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,093 คน ซึ่งเป็นทั้งสายปฏิบัติการและสายสำนักงาน จำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวางแผนและคลังพัสดุ ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายบัญชี ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

ดังนั้นในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทั้งใช้การศึกษาในเชิงเอกสารและการศึกษาในเชิงสำรวจ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า ทั้งเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้องเที่ยงตรง รวมทั้งเพื่อขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม

4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) จากการทดสอบการหาค่าความเชื่อมั่นจำนวน 40 ชุด ซึ่งในงานวิจัยนี้ยอมรับค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.70 ขึ้นไป (Wanitbuncha, 2018)

3) การนำเสนอผลการวิจัย

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบข้อมูลลักษณะพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ และปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัยและแปลผลข้อมูล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนายของตัวแปรอิสระ (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

(1) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยการทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วง ในระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 ด้านความรู้สึกรับการยอมรับพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81 ด้านลักษณะงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยลักษณะงานของมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 ด้านความรับผิดชอบต่องานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยการสอบถามต่อผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อเกิดข้อสงสัยต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19

(2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.53 ด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 โดยการมีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แว่นตา หน้ากาก ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.64

(3) ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยผู้บังคับบัญชามักตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 ด้านการออกแบบงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.81

(4) ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยองค์กรมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 ด้านเงินเดือนและการให้รางวัลพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.63

(5) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

(1) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน

(2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

(3) ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการออกแบบงาน

(4) ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล

สรุปผล

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการออกแบบงาน และปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด มีการอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานได้รับการเอาใจใส่จากบริษัท และมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานที่ชัดเจน ประกอบกับการ

กำหนดขอบเขต ในการทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมายก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khajangsang (2017) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนมว่า การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายและความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้โอกาสและการยอมรับความคิดเห็นในการทำงาน โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บัญชา ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2007) กล่าวว่า ความรู้สึกได้รับการยอมรับจะเป็นการสร้างความตระหนักให้พนักงานนั้น เกิดความพยายามในการทำงาน ซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องได้รับการยอมรับและการชื่นชมจากหัวหน้างาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องต่อความผูกพันในการทำงานในอนาคต

3) ด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงานจะสะท้อนถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน ซึ่งงานในแต่ละงานบริษัทจะมีการพิจารณาถึงคุณสมบัติและการความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Lukthong (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า การที่พนักงานได้ทำงานในลักษณะงานที่หลากหลาย หรือทำงานที่ไม่จำเจ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานย่อมเป็นการท้าทายและกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจในงาน ทำให้ตนเองมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่องานและต่อองค์กร จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมั่ง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถสอบถามต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อสงสัยหรือมีปัญหาต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนทำให้การทำงานนั้นบรรลุภารกิจขององค์กรที่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้ความรับผิดชอบต่องาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suansawat et al., (2018) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดอุดรธานี พบว่า ธ.ก.ส. มีนโยบายให้พนักงานทุกคนพัฒนาความรู้และทักษะ และพัฒนาความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบรรลุความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เตรียมพร้อม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวจึงไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

5) ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บริษัทมีความใส่ใจถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เป็นระเบียบ สะดวกในการนำไปใช้งาน ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในการทำงานและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความสะดวกในการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Veeramanokul (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า สถานที่ทำงานที่มีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสม และเพียงพอ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

6) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.011 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บริษัทให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในฝ่ายการผลิต การที่มีอุปกรณ์สวมใส่ขณะปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แวนตา หน้ากาก ฯลฯ หรือแม้กระทั่งการแสดงสัญลักษณ์เครื่องหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย จะช่วยในการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิต และยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sae-Heng (2016) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า หากบริษัทมีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีรวมทั้งการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ จะสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานให้มากขึ้น

7) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานได้แสดงประเด็นหรือแนวทางที่ต้องร่วมการตัดสินใจ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นมีประสิทธิภาพและจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sae-Heng (2016) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า การที่ผู้บริหารมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่าง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

8) ด้านการออกแบบงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บริษัทมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานได้มีเวลาในการพักผ่อน และทำกิจกรรมอื่น ๆ การทำงานไม่เกินกว่ากฎหมายกำหนด นอกจากจะทำให้ร่างกายได้มีการพักผ่อนแล้ว พนักงานจะรู้สึกถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานและคำนึงถึงอันตรายต่อสุขภาพ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2007) กล่าวว่า หัวหน้างานจะใช้ดุลยพินิจในการจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่พนักงาน ทั้งนี้การออกแบบงานนั้นมี 2 แนวทาง คือ การออกแบบงานให้มีความสัมพันธ์กับขอบเขตและความลึกซึ้งของงาน (Job Scope and Job Depth) ในการออกแบบงานนั้นจะใช้ความเหมาะสมในออกแบบงานรวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

9) ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานในแต่ละแผนก รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ได้พบปะกันทุกแผนก เช่น กีฬาสี โครงการกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ นอกจากจะช่วยพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายแล้วยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonchokcharoensri (2014) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและผู้นำที่ มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจ ถนนสีลม กรุงเทพมหานครพบว่า การพัฒนาศักยภาพพนักงานจำเป็นต้อง

เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับฝึกอบรมพนักงาน การหมุนเวียนงาน ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจได้อย่างมีอิสระในการทำงานและไม่รู้ลี้กเปื้อน่าย

10) ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความยุติธรรมการในปรับเงินเดือน รวมทั้งการมีสวัสดิการที่เหมาะสมนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงมีความมุ่งมั่นและมีแรงกระตุ้นและต้องการอยู่ในองค์กรที่ยาวนาน ซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Veeramanokul (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ที.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า การที่บริษัทให้เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมิ่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด พบว่า

1) ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารบริษัทควรกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานในองค์กร ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน เป็นคนที่สร้างงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร เช่น ให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ ซึ่งบริษัทต้องพร้อมที่จะสนับสนุนในการเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์นั้นไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2) ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความไว้วางใจจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จนเป็นที่ยอมรับจะทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในความสามารถการทำงานของตนเอง และพร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงานและพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญของบรรยากาศในการทำงาน เช่น การติดตั้งแสงสว่างในการทำงานให้เหมาะสมกับประเภทของงานในแต่ละแผนก ซึ่งงานที่มีความละเอียดหรือต้องใช้ความระมัดระวังสูง ควรจะมีแสงสว่างที่เพียงพอเพื่อจะช่วยลดความเสี่ยงและอันตรายที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

4) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารบริษัทควรใส่ใจกับอุปกรณ์สำหรับสวมใส่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสรรหาอุปกรณ์สวมใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้การรับรองมาตรฐานและการผ่านทดสอบว่ามีความปลอดภัย และสามารถลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ รองเท้า แวนตา หน้ากาก รวมทั้งควรหมั่นตรวจสภาพการใช้งานของอุปกรณ์ให้มีสภาพการใช้งานที่สมบูรณ์ เพื่อช่วยป้องกันอวัยวะของร่างกายในส่วนที่ต้องสัมผัสงานมิให้ประสบอันตรายที่จะเกิดขึ้น

5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานจะรับรู้ถึงปัญหาหรือสิ่งที่ขัดขวางการทำงานให้เกิดความล่าช้าหรือมีปัญหา

เร่งด่วน ที่จะต้องมีการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการรับฟังข้อเสนอแนะและยอมรับเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการทำงานและมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

6) ด้านการออกแบบงาน ผู้บริหารบริษัทควรมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน Work Life Balance อันจะเป็นการลดความเหนื่อยล้า ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้

7) ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ผู้บริหารบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานในแต่ละแผนกโดยได้รับการฝึกอบรมข้ามแผนก (Cross- Training) ซึ่งจะทำให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มประสบการณ์ความรู้ความสามารถในการทำงานและมีความสามารถหลากหลาย ที่จะทำงานได้หลายอย่างในบริษัท ส่งผลให้มีความคล่องตัวมากขึ้นในโลกที่แข่งขันกันรุนแรง ประกอบกับได้เรียนรู้งานในแต่ละแผนกตามทักษะงานที่ต่างออกไปทำให้พนักงานรู้สึกตื่นเต้น ไม่จำเจ และมีความตื่นตัวตลอดเวลา

8) ด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ผู้บริหารบริษัทควรกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การทำงานให้เป็นระบบ มีแนวทางที่ชัดเจนในการที่จะประเมินผลที่ยุติธรรมสำหรับการพิจารณาให้ผลตอบแทนค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากเงินเดือนแล้วควรมีการส่งเสริมพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงสภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน เช่น ปัจจัยในด้านความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อเพื่อหาแนวทางเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานให้ครอบคลุมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบลิง โอโต บอดี้เวิร์ค จำกัด ซึ่งจะนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและวางแผนในการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

References

- Armstrong, M. (2007). *Employee reward management and practice*. Glasgow: Bell & Bain Publishing.
- Bangmoo, S. (2015). *Organization and Management*: Bangkok: Wittayakit Publishing.
- Boonchokcharoensri, S. (2014). *Working Conditions, Job Characteristics, and Supervisor Affecting Engagement of Operational Employees in the Silom district, Bangkok* Master of Business Administration, Bangkok University.
- Khajangsang, K. (2017). The influence of the motivation to work and organization support that affect the quality of performance through organization commitment of the personal Nakornthon hospital. *Journal of Thonburi university*, 11(26), 116-129.

- Lukthong, T. (2014). *Organizational commitment among employees working for an Automotive parts company in Amata nakorn industrial estate, Chonburi Province*. Master of Public Administration, Burapha University.
- Nagguethong, N. (2009). *Factors affecting the tendency of employee in the Rojana Industrial Park, Bangkok, Ayutthaya*. Master of Business Administration, Bangkok University.
- Sae-Heng, N. (2016). *A Study of Personal Characteristics, Leadership and Workplace Environment Affecting Organizational Commitment of Private Company Employees*. Master of Business Administration, Bangkok University.
- Singhapiwat, P. (2014). *Motivation affecting to performance efficiency of staffs in Vocational Education, Lampang Province*. Master of Business Administration, Nation University.
- Suansawat, R., Thansunthonkul, K., Boonme, S. & Kaewsankorn, T. (2018). Factors affecting employee engagement of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Udon Thani Province. *Journal of Thai Interdisciplinary Research*, 13(2), 10–17.
- Veermanokul, J. (2014). *A Study of Motivation and Workplace Environment Affecting Organizational Commitment: A Case Study of P.Y. Foods Co., Ltd.* Master of Business Administration, Bangkok University.