

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ

สายใจ นาคปั้น^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ 2. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทในเครือนิโต เดนโกะ 3. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ 4. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ และ 5. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานประจำในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ จำนวน 321 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ t-test และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน 3. ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.6 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 4. ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และ 5. ความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความผูกพัน

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา e-mail: sayjai_nakpan@gg.nitto.co.jp

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: sayjai_nakpan@gg.nitto.co.jp

FACTORS AFFECTING ENGAGEMENT OF EMPLOYEE OF NITTO DENKO COMPANY GROUP

Sayjai Nakpan^{1*}

Abstract

This research aimed to : 1. to study engagement of staff of Nitto Denko Company Group commitment , 2. to study factors affecting staff of Nitto Denko Company Group, 3. to study relations of personal factors with engagement of staff of Nitto Denko Company Group, 4. to study relations of work characteristic with engagement of staff of Nitto Denko Company Group, and 5. to study relations of work experience with engagement of staff of Nitto Denko Company Group. The samples were 321 persons. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Person's Product Moment Correlation Coefficient. The significance level was set at 05 level.

The research showed that : 1. The Engagement level of staff were found that their engagement at a moderate level. When considering in each part, it was found that willing to put the effort for their organization were at a high level 2. The relations of factors affecting employee engagement were found that their engagement toward their work characteristic were different. 3. The relations of the characteristic of personal with employee engagement, it was found that most of them were female as average 53.6 percent, aged between 31 to 40 years, level of education as PWC./PWS./Diploma, level of position as employee and work experience as below 5 years. Especially were not affecting to engagement of organization. But the work experience were different, there are the level engagement of organization were different. 4. The relations of work characteristic with engagement of organization, it was found that were engagement at a moderate level, having a chance to contact other persons, their engagement was at a high level. 5. The relations of work experience with engagement of organization, it was found that were engagement at a moderate level, the attitudes toward their colleagues and organization were at a high level.

Keywords : Factors Affecting, Engagement

¹ Master of Business Program in Business Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University,
e-mail: sayjai_nakpan@gg.nitto.co.jp

* Corresponding author, email: sayjai_nakpan@gg.nitto.co.jp

บทนำ

ในปัจจุบันแนวทางการพัฒนาภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยอาศัยแรงงานราคาถูกและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อเป็นแหล่งผลิต และตลาดระบายสินค้า การแข่งขันทางอุตสาหกรรมมีการแข่งขันกันอย่างสูงมาก เมื่อพิจารณาความสำคัญทางการแข่งขันในทางอุตสาหกรรม สิ่งที่ควรมองเป็นประการแรก คือ แรงขับเคลื่อนในการแข่งขัน (วิกิพีเดีย, 2557, เว็บไซต์) ประกอบด้วย 1. อุปสรรคในการเข้าสู่อุตสาหกรรม 2. คู่แข่งขันที่มีอยู่เดิมในอุตสาหกรรม 3. อำนาจการต่อรองของผู้ผลิต 4. อำนาจต่อรองของผู้บริโภค และ 5. สินค้าที่สามารถทดแทนกันได้

ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย มูลค่าการผลิตและส่งออกขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและสูง แต่ในกระบวนการผลิตยังต้องพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วน องค์ประกอบ ทุน และเทคโนโลยีจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูงเช่นกัน เนื่องจากอุตสาหกรรมไทยมีการเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) ด้วยนวัตกรรมน้อย และยังคงเผชิญกับความรุนแรงของการแข่งขันด้วยนวัตกรรมมากขึ้น รวมทั้ง ทักษะแรงงานของประเทศไทยยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างมีคุณภาพ คือ ขยายตัวด้วยการเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) ด้วยนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value creation) ให้กับประเทศต่อไป

แม้ว่าการผลิตและการส่งออกในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง-กลาง และสูง มีความสำคัญต่อจีดีพี (GDP) ของประเทศ เช่น ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า แต่อุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วน องค์ประกอบ ทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง จึงทำให้ต้นทุนมีความเสี่ยงต่อความผันผวนของปัจจัยภายนอกสูงเช่นกัน นอกจากนี้ การสร้างมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมจะมีสัดส่วนน้อยกว่าการใช้วัตถุดิบนำเข้า ซึ่งทำให้การผลิตในอุตสาหกรรมในประเทศไทยยังอาศัยความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการใช้แรงงานไร้ฝีมือค่าแรงต่ำ และทุนเป็นหลัก โดยการเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ตามมา (Endogenous efforts) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, เว็บไซต์)

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะคุณภาพแรงงานจริงต่ำกว่าค่าแรง และทักษะแรงงานยังอยู่ในระดับต่ำเกินไป ประกอบกับภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมีความรุนแรงมากขึ้น ประเทศไทยจึงต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมด้วยการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม โดยเร่งยกระดับห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยีให้สูงขึ้น และเชื่อมโยงความต้องการของโลกให้สอดคล้องกับศักยภาพหลักของไทย (Core competency) ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยต่อไป

โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (Potential industry) ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกเป็นลำดับแรกของไทย (Export oriented) และมีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 สำหรับในปี พ.ศ. 2549 การส่งออกอิเล็กทรอนิกส์คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,020,770 ล้านบาท (ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2548) สำหรับด้านการผลิตประเทศไทยสามารถผลิตชิ้นส่วน

อิเล็กทรอนิกส์ได้ 5 ตัวหลัก คือ Integrated Circuit, Monitor, Computer Keyboard, Hard Disk Drive และ Printer

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่จะขับเคลื่อนอุตสาหกรรม หรือธุรกิจใดๆ ก็ตามจะมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรได้นั้น ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ก็คือ บุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นกลไกและเครื่องจักรที่สำคัญที่สุด ที่จะนำพาให้อุตสาหกรรมหรือธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ในโลกการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กร นั้นก็คือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่จะช่วยทำให้บุคลากรดำเนินการไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ และบรรลุจุดมุ่งหมายตามการดำเนินการในองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะสิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีองค์ประกอบมากมายที่องค์กรจะต้องนำมาใช้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ อาทิ เช่น ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความคาดหวังในอนาคตความก้าวหน้าในงาน เพื่อรักษาและยึดเหนี่ยวบุคลากรในองค์กรให้คงอยู่ต่อไป

อย่างไรก็ตาม หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรของตนเองได้ และมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กรสูงมาก องค์กรนั้นๆ อาจไม่สามารถนำพาการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งหากบุคลากรขาดความผูกพันที่มีต่อองค์กร หรือมีน้อย ก็อาจส่งผลให้ธุรกิจนั้นๆ ไม่สามารถไปต่อได้ในการแข่งขันในธุรกิจที่ดำเนินการ และอาจเกิดภาวะปลดพนักงาน หรือลดเงินเดือน ลดการผลิตลงเนื่องจากคุณภาพของสินค้าที่ขาดคุณภาพ หรือด้อยประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจต่างๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารในทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงาน นอกเหนือจากองค์ประกอบอื่นๆ แล้ว ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้การนำพาและการดำเนินงานของธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกองค์กรจะต้องตระหนักและมองข้ามหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้ง ยังต้องสร้างพยายามสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรขององค์กรตนเองให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพราะหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนแล้ว ไม่ว่าจะเกิดภาวะวิกฤตใดๆ หรือการแข่งขันสูงแค่ไหน องค์กรหรืออุตสาหกรรมนั้นจะสามารถดำเนินธุรกิจภายใต้ความกดดันได้อย่างไม่มีเงื่อนไข และก่อให้เกิดความประสบความสำเร็จในองค์กรหรืออุตสาหกรรมนั้นๆ ต่อไปได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เดนโกะ
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เดนโกะ
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เดนโกะ
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เดนโกะ

5. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสพการณ์จากการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรประจำในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ ซึ่งปฏิบัติงาน ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประมาณ 1,200 คน และ จังหวัดชลบุรี ประมาณ 1,000 คน โดยมีจำนวนทั้งสิ้น ประมาณ 2,200 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541, หน้า 23-29) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ ลักษณะงาน 6 ลักษณะ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดประสพการณ์จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในงาน 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร 6 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยผู้วิจัยได้อธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเป็นรายบุคคลและรวบรวมสอบถามคืนหลังผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นการตอบคำถามในแบบสอบถามที่แจกให้ตอบ จำนวน 321 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา โดยวิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ถึง ตอนที่ 4

4.1.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในเครือบริษัทไนโต เดนโกะ เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ส่วนที่ 3 ความผูกพันเกี่ยวกับประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ค่าถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม (One-Way analysis of variance, F-test) และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัทไนโต เดนโกะ สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมพบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87) แต่เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละส่วน พบว่า ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรตามลำดับ และระดับความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75)

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อบริษัทไนโต เดนโกะ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในอนาคตความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทไนโต เดนโกะ สรุปได้ว่า บุคลากรในเครือบริษัทไนโต เดนโกะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด และน้อยที่สุดมีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญามากที่สุด รองลงมาคือวุฒิปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไปมากที่สุด และพนักงานระดับบริหารน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด รองลงมา มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด โดยความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดนโกะ สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหายงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมพบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) แต่เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละส่วน พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) และความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจในกระบวนการของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) โดยความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. ความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดนโกะ สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในภาพรวมพบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละส่วนพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) และความผูกพันอยู่ระดับน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรผลการศึกษา ส่วนความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

- 6.1 เพศชาย และ เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- 6.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- 6.3 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- 6.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 6.5 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.6 ลักษณะงานที่ทำหาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.7 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.8 ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.9 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.10 ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.11 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.12 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 6.13 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรในเครือบริษัทนิดโต เดนโกะมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

7.1 โดยภาพรวมแล้ว ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในเครือบริษัทนิดโต เดนโกะ จากกลุ่มตัวอย่าง 321 ราย พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย และมีความผูกพันในระดับมากน้อยที่สุด

7.2 บุคลากรในองค์กรในเครือบริษัทนิดโต เดนโกะ มีการเสริมสร้าง/ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ โดยทางบริษัทมีนโยบายให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีสวัสดิการที่ดี มีการเอาใจใส่พนักงานในเรื่อง เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการท่องเที่ยวประจำปี การจัดงานเลี้ยงต่างๆ กิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นต้น

7.3 ข้อเสนอแนะที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในเครือบริษัทนิดโต เดนโกะ ให้มากยิ่งขึ้น พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการที่องค์กรให้ความเชื่อมั่นในบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก การเอาใจใส่พนักงานของผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการประชุมชี้แจง ข้อตกลงต่างๆ ที่ทางบริษัทกำหนด การให้ความสำคัญกับพนักงาน การให้ความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับพนักงานระดับในองค์กร การให้เกียรติกันระหว่างพนักงานระดับสูงและพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้ง การเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่บริษัทในเครือนิดโต เดนโกะ เป็นองค์กรที่มีหลากหลายบริษัท ประกอบธุรกิจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน พบว่า ในส่วนงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีระดับความมีอิสระในการทำงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัตินั้นมีโอกาสวางแผนวิธีการทำงานได้เอง และได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และทำตามวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลได้ มีอิสระในการที่จะคิดทำงานที่แตกต่างออกไป ส่วนผลการศึกษาในเรื่องลักษณะงานที่ท้าทาย มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่บุคลากรต้องปฏิบัตินั้น ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องทำซ้ำซาก ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่มีความรู้สึกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติงาน คล้ายกับทำงานให้เสร็จไปตามกำหนดเวลาที่ผู้บังคับบัญชาต้องการเท่านั้น แม้บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยาก ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการทำงานมาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แต่เป็นการทำงานให้เสร็จตามกระบวนการของงานไม่ใช่งานมีความท้าทายแต่อย่างใด สำหรับผลการศึกษาในส่วนของงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากเป็นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น งานจึงได้รับการอำนวยความสะดวกในการติดต่อระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการความสำเร็จของงาน คือ การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นส่วนที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่วนผลการศึกษาในด้านความเข้าใจในกระบวนการของงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัท

ในเครือนิโต เดนโกะ เป็นองค์กรที่ประกอบธุรกิจหลากหลายประเภท แตกต่างกันไปตามแต่ละธุรกิจ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ลักษณะการจัดองค์กร และระบบการบริหารงานเป็นไปอย่างซับซ้อน ทำให้บุคลากรมักประสบปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการงานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และอาจเป็นเพราะนโยบายที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติ แต่ก็ไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาทราบได้ ส่วนผลการวิจัยในด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในองค์กรไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เนื่องจากความแตกต่างของธุรกิจขององค์กร แม้การทำงานด้วยความตั้งใจ หรือมีผลงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจก็ตาม ทำให้บุคลากรไม่สามารถคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมากนัก ก็ไม่เป็นหลักประกันว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

ส่วนภาพรวมของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถตัดสินใจในกระบวนการทำงานของตน และมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกับผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งการดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเนื่องด้วยบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด รวมทั้ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเอง

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เดนโกะ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน รวมทั้ง ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่องค์กรนาน มีตำแหน่งงานและความรับผิดชอบสูง จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ยิ่งนานมากเท่าใดก็จะมี ความเข้าใจในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สำหรับความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรมีอิสระในการทำงานมาก จะทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเครียดหรือเกิดความกดดันในขณะที่ทำงาน ทำให้เกิดความสบายใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

ส่วนความเข้าใจในกระบวนการของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมกฤต เมฆสกุล (2553, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการรับรู้กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง พนักงานเกิดความสบายใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

สำหรับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูลีพร ชัยมา (2550, บทคัดย่อ) และ พิชัย อุन्नันนาค (2552, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนพนักงานด้วยกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ และการรับรู้ถึงทัศนคติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ มีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น รวมถึง ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานในแบบที่ต่ออาศัยความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน
2. ผู้บริหารควรมีการประชุม เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงเป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร โดยหากมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ระบบงานต่างๆ หรือโครงสร้างองค์กร ควรมีการชี้แจง และทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอโดยทั่วถึงกัน เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน อันจะทำให้เกิดข้อขัดแย้งต่อไปได้
3. ผู้บริหารควรนำการบริหารงานแบบ “บรรษัทภิบาล (Good Governanace)” มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ที่ผู้บริหารกำหนดไว้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังในการให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนๆ พนักงานด้วยกัน รวมทั้ง สร้างความผูกพัน กลมเกลียวให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน
5. ในส่วนของการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องของการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีสันทนาการด้านต่างๆ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเสมอภาคกัน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยสิ่งต่างๆ ดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญในอันที่จะผลักดันให้บุคลากรอุทิศแรงกาย แรงใจ พุ่มเทศความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานขององค์กรได้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่าน ดร.ศิริมณี จรรยา อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.กิติมา ทามาลี ประธานกรรมการคุมสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล กรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และเสนอข้อคิดเห็นในเนื้อหาสาระ ตลอดจนช่วยตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้ความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก

สะดวกในด้านต่างๆ ตลอดจนงานวิจัย ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความกรุณากรอกแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่ 11 (ภาคจันทร์-พุธ-ศุกร์) และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่ในเครือบริษัทนิดโต เคนโกะ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้ตลอดมา จนผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จึงกราบขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤต เมฆสกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน ชิงเด็นเกิน จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูลีพร ชัยมา. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชัย อุ่นนันทาศ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลัคกี้เอ็นเนชั่นฟู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิกิพีเดีย. (2557). ความสำคัญทางการแข่งขันในทางอุตสาหกรรม. สืบค้นจาก <http://th.wikipedia.org/w/index.php>.
- ศิริรัตน์ จำปาทิพย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.