

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำนวน 175 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และระดับตำแหน่งเป็นพนักงานรายวัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความหลากหลายของงาน และให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่ากัน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา และการควบคุมดูแลการทำงาน โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด เท่ากัน และให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และ องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับคืองานที่

ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ และให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคืองานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร และให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยย่อยที่ให้ระดับ

ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ ภาระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด ภาระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจาก เดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ การมีโอกาใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำสนทนากับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีอิสระในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง และผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาทให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไปให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ ภาระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด ภาระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่

สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง และการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง และการที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ พยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง และการประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ และถูกระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงานและ องค์กรเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และการมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน งานที่ทำมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจน การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องของคำแนะนำจากผู้อื่น

ด้านผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความ เป็นจริง การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนา งานให้ดีขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความ เป็นจริง ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนา งานให้ดีขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา การประเมินผลงานที่ผ่านมาค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และการมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์การ งานที่ทำมีโอกาสได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานภายในองค์การจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ

**ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด**

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับ ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นพนักงานที่มีค่า และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงานงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากัน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ

กันองค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำกัดตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำกัดตามเพศ

ด้านประสิทธิภาพในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และการเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่

ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ และองค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค่ากับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และองค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และองค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี การพิจารณาผลงานการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่องค์การเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์การจึงไม่มีความขัดแย้ง การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงาน

และเรื่องส่วนตัว และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำแนกตามอายุ

ประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่า

เทียมกัน และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และองค์การทำให้รู้สึก
ว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า

ด้านความรู้สึกว่าองค์การพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีให้ระดับ
ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปาน
กลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์การคุ้มค้ำกับความอดสาเหที่ได้อุทิศให้กับ
หน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย
การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ องค์การสามารถคลี่คลาย
ปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว และองค์การให้ความสนใจดูแล
พนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง
ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ
จากองค์การคุ้มค้ำกับความอดสาเหที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน องค์การให้ความสนใจดูแลพนักงาน
ในระหว่างการทำงานเสมอ การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์การตรงกับความต้องการ
การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และ
องค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ผู้ตอบแบบ
สอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับ
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนา
ความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้
ความสามารถ การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ องค์การหรือ
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน
การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง
ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้พนักงาน
ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
ต้องตรงกับความรู้ความสามารถ การทำงานกับองค์การในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ
องค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และการพิจารณาผลงาน
การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ผู้ตอบแบบ สอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี ให้
ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบ สอบถามอายุ 30 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำกัดตามรายได้ต่อเดือน

ด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาทให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก องค์กรทำให้รู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก องค์กรทำให้รู้สึกที่พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนสาหัสที่ได้ อดุติศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว และองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนสาหัสที่ได้ อดุติศให้กับหน่วยงาน องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความรู้สึกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน งานที่

ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

5.4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ

ต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.32) การเปลี่ยนแปลงที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ และองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่องค์กร

สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหาที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ และการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหาที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย การใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรตรงกับความต้องการ องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว และองค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ

ด้านความรู้ดีกว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรง

กับความรู้ความสามารถ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี และการพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ และการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ให้ระดับความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พนักงานทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรจึงไม่มีความขัดแย้ง และนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด ได้นำทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ด้านความหลากหลายของงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ด้านความหลากหลายของงาน แต่ไม่

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความ คิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด พบว่าปัจจัยด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอันดับแรกคืองานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ องค์กรให้โอกาสในการกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่ พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับ มากที่สุดอันดับแรกคือ การที่องค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ และไม่สอดคล้องกับผล การศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานมีความ คิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่ พบว่าด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือการใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา

ด้านความหลากหลายของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดอันดับแรกคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่ พบว่าด้านความหลากหลายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับ มากที่สุดอันดับแรกคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความหลากหลายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอันดับแรกคืองานที่ทำอยู่ต้องใช้ ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่ พบว่าด้านความหลากหลายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคืองานที่ทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถตลอดเวลา

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทกฤษณะมงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางมากที่สุดอันดับแรกคือ การรับรู้หน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรง

กุล (2554) ที่พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรได้

ด้านผลป้อนกลับของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัททฤษฎะมงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือผลงานที่ท่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกัญญ์ ชนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่าด้านผลป้อนกลับของงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ งานที่ท่านมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ชมเกิด (2549) พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานภายในบริษัท และแผนกจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกัญญ์ ชนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท กฤษณะ มงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางลำดับแรกคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกันย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท กฤษณะ มงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกันย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงลำดับแรกคือ ท่านคิดว่าบังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ จากการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท กฤษณะ มงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนหาที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ คุ้มค่ากับความอดทนหาที่ได้อุทิศให้กับบริษัทฯ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการ และไม่สอดคล้องกับผล

การศึกษาของณัฐกัญย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางลำดับแรกคือองค์กรให้ความสำคัญดูแลพนักงานในระหว่างการทำงานเสมอ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัททฤษฎะ มงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรกคือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงลำดับแรกคือ ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกัญย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือการทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัททฤษฎะ มงคล จำกัด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากลำดับแรก คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระชัย ยมเกิด (2549) พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกัญย์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ที่พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากลำดับแรกคือองค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน

ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททฤษฎะ มงคล จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. พนักงานบริษัททฤษฎะ มงคล จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในด้านความหลากหลายของงาน ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานที่อายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่ององค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา และการควบคุมดูแลการทำงาน โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และพบว่าพนักงานเพศชาย อายุ 31 ปีขึ้นไป และพนักงานที่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่อง งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และพบว่าพนักงานเพศชายมีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

4. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่อง งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยพบว่าพนักงานหญิงมีความคิดเห็นในเรื่อง งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และพบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในเรื่อง งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ทำมีโอกาสดำเนินการสนทนากับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

5. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นในเรื่อง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

6. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าพนักงานที่รายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในเรื่อง การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงาน ได้อย่างชัดเจน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

7. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พนักงานบริษัทกฤษณะ มงคล จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทุกปัจจัย

8. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกในแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 63-70

ตารางที่ 63 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามเพศ

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67:มาก)	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52:มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.89:มาก)	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.79:มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.46:ปานกลาง)	การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.50:มาก)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42:ปานกลาง)	การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42:ปานกลาง)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55:มาก)	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63:มาก)

ตารางที่ 64 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามอายุ

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อายุ	
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54:มาก)	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76:มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.81:มาก)	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.94:มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39:ปานกลาง)	การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.51:มาก)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37:มาก)	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54:มาก)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.49:ปานกลาง)	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.72:มาก)

ตารางที่ 65 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน	
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	องค์กรให้ออกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65:มาก)	องค์กรให้ออกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58:มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.84:มาก)	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.90:มาก)
ด้านความมีเอกลักษณะของงาน	การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.46:ปานกลาง)	การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.53:มาก)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40:ปานกลาง)	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51:มาก)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.50:มาก)	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73:มาก)

ตารางที่ 66 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61:มาก)	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73:มาก)	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57:มาก)
ด้านความหลากหลายของงาน	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.85:มาก)	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.93:มาก)	งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน (ค่าเฉลี่ย 3.82:มาก)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.44:ปานกลาง)	การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57:มาก)	การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46:ปานกลาง)
ด้านผลป้อนกลับของงาน	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38:ปานกลาง)	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57:มาก)	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50:มาก)
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	งานที่ทำมีความเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54:มาก)	งานที่ทำมีความเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63:มาก)	งานที่ทำมีความเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68:มาก)

ตารางที่ 67 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามเพศ

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	องค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.10:ปานกลาง)	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.27:ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35:ปานกลาง)	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35:ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	การพิจารณาผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72:มาก)	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33:ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26:ปานกลาง)	การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.35:ปานกลาง)

ตารางที่ 68 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามอายุ

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	อายุ	
	ไม่เกิน 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.23:ปานกลาง)	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.34:ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33:ปานกลาง)	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37:ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35:ปานกลาง)	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48:ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.31:ปานกลาง)	องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกในการเข้าร่วม งาน (ค่าเฉลี่ย 3.31:ปานกลาง)

ตารางที่ 69 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	รายได้ต่อเดือน	
	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,000 บาทขึ้นไป
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.22:ปานกลาง)	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้นมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.44:ปานกลาง)
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสหาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28:ปานกลาง)	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสหาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47:ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39:ปานกลาง)	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการฝึกอบรมการดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42:ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21:ปานกลาง)	การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.44:ปานกลาง)

ตารางที่ 70 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสบการณ์ ในงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.25:ปานกลาง)	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.33:ปานกลาง)	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.32:ปานกลาง)
ด้านความรู้รู้สึกว่าองค์กรฟังพาได้	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37:ปานกลาง)	องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือนร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.30:ปานกลาง)	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36:ปานกลาง)
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38:ปานกลาง)	งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำต้องตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.40:ปานกลาง)	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46:ปานกลาง)
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.25:ปานกลาง)	การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.33:ปานกลาง)	องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36:ปานกลาง)

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกฤษณะ

มงคล จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่ององค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน

ในการแก้ไขปัญหา และการควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ดังนั้นบริษัทฯ ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในองค์กรอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพ (KPIs) ของแผนกที่พนักงานปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมทางด้านคุณภาพหรือการลดต้นทุน เพื่อเป็นการให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการเสนอความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ด้านความหลากหลายของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่อง งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถตลอดเวลา งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ดังนั้น บริษัทฯควรมอบหมาย งานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน รวมถึงควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้มีการนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานทำให้ไม่เกิดความซ้ำซากจำเจ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่อง งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ดังนั้นบริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ มีความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ให้พนักงานได้รู้จักกัน สร้างความเป็นกันเองให้กับพนักงาน เช่น การรดน้ำคำหัวขอพรผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ การจัดเลี้ยงในงานเทศกาลต่างๆจัดกิจกรรมนันทนาการ ร้องคาราโอเกะหรือกิจกรรมทำงานเป็นหมู่คณะ เช่น เข้าค่ายต่างจังหวัด ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการช่วยให้องค์กรคงอยู่พัฒนาและเติบโตต่อไป

ด้านผลป้อนกลับของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่อง ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก บริษัทฯ ควรให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยพนักงานที่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ได้มีโอกาสแสดงผลงานของตนเองให้เพื่อนร่วมงานได้เห็น เช่น การจัดให้กิจกรรมการลดต้นทุนขององค์กรและจัดให้มีการแสดงผลงาน และประกาศผลงานนั้นให้พนักงานในองค์กรได้รับทราบและมีกล่าวชมพร้อมทั้งจัดทำใบประกาศผลงานให้กับพนักงานคนดังกล่าวเพื่อให้พนักงานมีความภูมิใจและรับรู้ได้ว่าผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในความ

พยายามทุ่มเทในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องคอยให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานได้อย่างชัดเจน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ดังนั้นบริษัทฯ ควรมีการระบุวิธีการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจนเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ถึงแม้ว่าพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและการจ่ายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามสมควร เช่น การประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อชี้แจงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการแก้ไขเพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ บริษัทฯ ควรมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถวัดและตรวจสอบได้ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และความยุติธรรม

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร บริษัทฯ ควรมีการมอบสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายของพนักงาน เช่น ส่งเสริมในเรื่องการดูงาน การอบรมนอกสถานที่ เพิ่มทักษะและวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในสาขาที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความยุติธรรม

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร บริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรและระหว่างพนักงานด้วยกัน เช่น จัดอบรมการทำงานเป็นทีมนอกสถานที่ จัดกิจกรรมกีฬาในองค์กร จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันศาสนาต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความรักและความผูกพันให้เกิดในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีขององค์กรอันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้ว บริษัททฤษฎะมงคล จำกัด ควรจัดโครงการฝึกอบรม ให้แก่พนักงานทุกระดับ ดังนี้

1. จัดโครงการฝึกอบรมในเรื่องกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ (QCC) การควบคุมคุณภาพด้วย กิจกรรมกลุ่มการควบคุมคุณภาพ เพื่อการบริหารงานด้านวัตถุดิบ กระบวนการผลิตและผลผลิต ให้ได้คุณภาพตามความต้องการของลูกค้า ผู้เกี่ยวข้องหรือข้อกำหนดตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันและลดปัญหาการสูญเสียทั้งวัตถุดิบ ต้นทุนการผลิต เวลาการทำงานและผลผลิตกิจกรรมกลุ่ม คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน หรือสร้างผลงานตามเป้าหมาย โดยให้พนักงานทุกระดับเข้าร่วมอบรม

2. จัดโครงการ 5 ส. เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะจะทำให้พนักงานได้นำเสนอความคิดเห็นให้การทำงานที่มีความหลากหลายไม่จำเจ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน และมีการนำเสนอผลงานเพื่อให้รางวัลโดยอาจจะจัดมอบรางวัลในช่วงการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ประจำปี

ซึ่งทั้ง 2 โครงการต้องกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ชัดเจน มีขั้นตอนการดำเนินงาน และมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถและความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ