

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างความพึงพอใจในงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานบริษัทเพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด และใช้เป็นแนวทางในการปรับนโยบายขององค์กรให้เหมาะสมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษานี้มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เพท โทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ที่มีความพึงพอใจในงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในงาน ,ด้านค่าตอบแทน ,และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับพบว่า

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่อง สถานที่ทำงานมีปริมาณแสงสว่างเพียงพอ ,มีที่จอดรถสำหรับพนักงานเพียงพอและปลอดภัย ,มีทางออกฉุกเฉินภายในอาคารเพียงพอ ,อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน มีเหมาะสมเพียงพอและปลอดภัย ,ปราศจากเสียงรบกวนในการทำงาน ,มีห้องอาหารและห้องน้ำที่เพียงพอและสะอาด ,และมีอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดี

2.2 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่องการทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง ,อาชีพนี้สามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี ,มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ,มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ,การพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและเพียงพอต่อความต้องการ ,มีรายได้มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน ,สามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ ,และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่อง มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและครอบคลุม ,โบนัสประจำปีของบริษัททำให้มีความเหมาะสม ,การให้ทุนการศึกษาต่อหรือการอบรมระยะสั้น ,มีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ,บริษัทจัดให้มีวันหยุด วันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ,ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ,การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม ,และมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ยุติธรรม

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่อง มีการจัดบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ,การวางแผนนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสม ,มีความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน ,การบริหารงบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน ,มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาชัดเจน ,การประสานงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ ,มีการสร้างความร่วมมือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ,มีความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ,และการจัดสรรความรับผิดชอบในระบบงานมีความเหมาะสม

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในเรื่อง มีความภูมิใจที่กล่าวถึงองค์กรนี้กับบุคคลอื่น รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นว่านโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ,เต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ,มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ,มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อองค์กร ,สามารถปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังคงอยู่ ,มีความรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กร ,และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ แม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด

สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัดโดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้ คือ พนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด ที่มีเพศ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เพศ และสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานเหมือนกัน ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานชาย พนักงานหญิง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสหรือพนักงานที่มีสถานภาพโสด ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลสัน อินทะเสย์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเพโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด สามารถอภิปรายได้ดังนี้ คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่องมีการจัดบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม อยู่ในลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในขณะที่การวางแผนนโยบายของบริษัทมีความเหมาะสม อยู่ในลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 นอกจากนี้ยังมีความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อีกทั้งมีการบริหารงบประมาณมีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน อยู่ในลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาชัดเจน อยู่ในลำดับที่ห้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การประสานงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ อยู่ในลำดับที่หก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีการสร้างความร่วมมือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ในลำดับที่เจ็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แล้วยังมีความเสมอภาคและความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในลำดับที่แปด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และยังมีการจัดสรรความรับผิดชอบในระบบงานมีความเหมาะสม อยู่ในลำดับที่เก้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลของตัวแปรสถิติดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวคือพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของบริษัทมากที่สุด รองลงมามีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเทียบกับความสามารถ ,การจัดสายการบังคับบัญชาในองค์กร ,ความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารบริษัท อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรักษ์ บุตรละคร (2553) ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter ,1979) กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ใช้

ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ใน ระดับ มากที่สุด อยู่ในลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่อง สถานที่ทำงานมีปริมาณแสงสว่างเพียงพอ อยู่ในลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ในลำดับที่สองคือ มีที่จอดรถสำหรับพนักงานเพียงพอและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 นอกจากนั้นมีทางออกฉุกเฉินภายในอาคารเพียงพอ อยู่ในลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 อีกทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน มีเหมาะสมเพียงพอและปลอดภัย อยู่ในลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 นอกจากนั้นปราศจากเสียงรบกวนในการทำงาน อยู่ในลำดับที่ห้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 อีกทั้ง มีห้องอาหารและห้องน้ำที่เพียงพอและสะอาด อยู่ในลำดับที่หก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และยังมีอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดี อยู่ในลำดับเจ็ด ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 จากข้อมูลของตัวแปรสถิติดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทนา โมรากุล (2555) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ พนมใส (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ บรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ในหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้งคู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างครบครันและเพียงพอ และห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบ อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของชูลทซ์ (Schultz, 2002) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานควรประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิ และความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับพนักงาน มีระบบความปลอดภัยและทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ

2.3 ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่องมีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและครอบคลุม อยู่ในลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ในขณะที่โบนัสประจำปีของบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม อยู่ในลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

นอกจากนี้ยังมีการให้ทุนการศึกษาต่อหรือการอบรมระยะสั้น อยู่ในลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อีกทั้งมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อยู่ในลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 นอกจากนี้บริษัทจัดให้มีวันหยุด วันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม อยู่ในลำดับที่ห้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในลำดับที่หก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 การปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างยุติธรรม อยู่ในลำดับที่เจ็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และยังมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในลำดับที่แปด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 จากข้อมูลของตัวแปรสถิติดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ พนมใส (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คืออัตราการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานมีความยุติธรรมและเหมาะสม รองลงมาคือ ในองค์กรมีการพิจารณาให้รางวัลแก่พนักงานตามผลงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ และสอดคล้องกับอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำอะไรๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้วยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีความพึงพอใจในงานมากที่สุดในเรื่อง การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคง อยู่ในลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคืออาชีพนี้สามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 นอกจากนี้ยังมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อีกทั้งมีความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อยู่ในลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรมและเพียงพอต่อความต้องการ อยู่ในลำดับที่ห้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อีกทั้งมีรายได้มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน อยู่ในลำดับที่หก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 สามารถทำงานกับองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในลำดับที่เจ็ด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในลำดับที่แปด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 จากข้อมูลของตัว

แปรสติดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกาญจน์ อาก๊ะ(2555)ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานนั้น จะประกอบไปด้วยความมั่นคงของบริษัท ความรู้สึกว่างานที่ทำจะทำให้มีงานตลอดไป งานที่ทำอยู่สร้างความมั่นคงกับอนาคต การได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานและการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานจากบริษัท และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของสายทิพย์ วงศ์สังข์สะ (2540) ได้กล่าวไว้ว่าความมั่นคงในงานเป็นความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดรายได้ และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีวิต ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดการระแגעสังคม

ผลการวิจัยที่ได้รับ

พนักงานบริษัท เพทโทร-อินสตรูเมนต์ จำกัด มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ พนมใส (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้งคู่มือต่างๆในการทำงานอย่างครบครันและเพียงพอ และห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบ อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดของชูลทซ์ (Schultz ,2002) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานควรประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิและความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับพนักงาน มีระบบความปลอดภัยและทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ

2. ด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 สอดคล้องทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก(Frederick Herzberg ,1959) กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในด้านความมั่นคง คือ การทำงานในบริษัททำให้รู้สึกมั่นคงอาชีพการงานทำให้สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างสบาย ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและ

การปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจและซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง และยังคงคล้องกับงานวิจัยของศิริกาญจน์ อาภีระ (2555) ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานนั้น จะประกอบไปด้วยความมั่นคงของบริษัท ความรู้สึกว่างานที่ทำจะทำให้มีงานตลอดไป งานที่ทำอยู่สร้างความมั่นคงกับอนาคต การได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานและการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานจากบริษัท

3. ด้านค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก(Frederick Herzberg ,1959) กล่าวไว้ว่าค่าตอบแทน หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจเป็นในรูปของค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน และสอดคล้องกับอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่า ตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำอะไรๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทน การกระทำนั้นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้วยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

4. ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 สอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter ,1979) กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวคือพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายของบริษัทมากที่สุด รองลงมาคือมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเทียบกับความสามารถ ,การจัดสายการบังคับบัญชาในองค์กร ,ความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารบริษัท

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. **ด้านองค์กร** ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเป็นแนวทางในการปรับนโยบายขององค์กรให้เหมาะสมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
2. **ด้านสังคม** ผู้ที่สนใจสามารถนำงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาองค์กรของตนต่อไป
3. **ด้านประเทศชาติ** สามารถนำงานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการวางแผนงาน กำหนดนโยบายหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้หน่วยงานทุกระดับมีความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรและสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อดูความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้
3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น