ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
Factors Affecting Employees Engagement to Organizations at Bangpoo Industrial Estate

โสภา ด้วงพล
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา

Abstract

This study has three major purposes: (1) to determine the level of employees' motivation at Bangpoo industrial estate. (2) to determine the level of employees' commitment at Bangpoo industrial estate. (3) to determine employee's motivation which affects employee's commitment to the organizations at Bangpoo industrial estate. This was a quantitative research using questionnaire as a tool to collect data concerning employee behavior patterns. The data was analyzed with descriptive statistics namely percentage, mean, t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and regression analysis were reported.

Findings from the study reported that most of 400 respondents were male, aged less than 26 years old, held a bachelor degree, operation level positioned, worked for organization less than one year, and earned monthly income less than 20,001 baht. The overall picture of the opinions on the factors of employee commitment to the organization were at medium level which consisted of the appropriate work assignment, job satisfaction, the quantity of job assignment was appropriated, job collaboration, opportunity for career path, and team work collaboration which influenced employee commitment to organization at Bangpoo industrial estate were at statistically significant at 0.05 level.

Recommendations from the study results were that organization should emphasize on coworker's relationship, appropriate work assignment, quantity of job assigned, workers collaboration, career path. Consequently, a willingness of employee to devote its efforts to strengthen the productivity of the Organization.

Keyword : Employees Engagement

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์หลัก 3 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู (2) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู (3) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่า t-test, One-way ANOVA, Pearson Product Moment Correlation และ Multi Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุน้อยกว่า 26 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานรายเดือน มีตำแหน่งเป็นระดับพนักงาน อายุงานน้อยกว่า 1 ปีรองลงมามีอายุระหว่าง 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความสามารถและประสบการณ์ งานที่ได้รับผิดชอบมีประมาณที่เหมาะสม มีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ สามารถโยกย้ายงานได้ตามความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและยินดีร่วมงานด้วย ส่งผลต่อต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานที่เหมาะสม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานร่วมกันของพนักงาน ก็จะส่งผลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทุ่มเทความพยายามในการเสริมสร้างความสามารถในการผลิตขององค์การต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง ไม่ว่าจะอยู่ในธุรกิจใด ต่างพยายามแข่งขันและหากลยุทธ์มาใช้เพื่อการได้เปรียบในการแข่งขันอยู่ตลอด การสร้างความแตกต่าง การลดต้นทุนให้ต่ำ เหล่านี้ ล้วนแต่ถูกนำมาใช้ทั้งสิ้น เป้าหมายขององค์การที่ถูกวางไว้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในทุกๆ ด้าน และเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์การต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคสารสนเทศ ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสังเคราะห์ข้อมูล ที่รวดเร็วอันจะนำมาซึ่งการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์การจะทำอย่างไรให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และในการบริหารเชิงกลยุทธ์องค์ประกอบหนึ่งคือการวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ที่จะสะท้อนจุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมถึงองค์ประกอบหลายๆ ส่วน ไม่ว่าจะเป็น ประสิทธิภาพของบุคลากร การสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ความคล่องตัวของระบบสื่อสารขององค์การ โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาอีกประการหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์การ ทำอย่างไรจะสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับบุคลากร เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด

ปัจจุบันองค์การใหญ่ๆ หลายแห่งต่างให้ความสำคัญกับอัตราการเข้า-ออก (Turn overrate) มาก เพราะถือว่าเป็นตัวทำลายประสิทธิภาพการบริหารองค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อคนเมื่อคำนวณต่อปีแล้วเป็นเงินจำนวนมาก เมื่อมีพนักงานออกก็ต้องมีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่มาทดแทน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่าย และต้นทุนค่าเสียโอกาส เช่น เสียค่าโฆษณา และก็ไม่ได้รับประกันว่าจะได้คนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสียเวลาในการสัมภาษณ์ เมื่อรับเข้ามาทำงานผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานยังต้องเสียเวลาในการชี้แนะ กำกับดูแลอย่างน้อยในช่วงตลอดระยะเวลาทดลองงาน รวมทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศหรือการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ในงานที่สำคัญ ถ้าพิจารณาภาพรวมจะเห็นว่าองค์การที่มีอัตราเข้า-ออกสูงจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การช่วงนั้น ชะงักงันงานขาดความต่อเนื่อง ทำให้สูญเสียโอกาสที่จะแข่งขันในธุรกิจได้เช่นกัน

จากที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การพัฒนางานและการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การเพราะหากองค์การสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของพนักงานในองค์การได้แล้วพนักงานก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์การของตนเองและในที่สุดองค์การก็จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การได้อีกทั้งช่วยรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุสาหกรรมบางปู

แนวคิดทฤษฎี

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two – Factor Theory)

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M. Steers)

ขอบเขตของการศึกษา

ด้านเนื้อหาผู้ศึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความศรัทธาต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

ด้านประชากร ศึกษาจากประชากรผู้ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เลือกตัวอย่างจำนวน 400 คน

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

3. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

4. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

5. ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

วิธีดำเนินการศึกษา

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาทำการสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งเป็นคำถามแบบค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความผูกพันออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไปจะตอบแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัดผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้จำนวน 40 ชุด กับผู้ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA), Pearson Product Moment Correlation และ Multi Regression Analysis

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุน้อยกว่า 26 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานรายเดือน ตำแหน่งงานพนักงาน มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมของความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากโดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 2 รายการ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความสามารถและประสบการณ์ของท่าน และงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทายและน่าสนใจ

ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางโดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก 2 รายการประกอบด้วย ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและแก้ไขปัญหางาน และงานของท่านได้มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญปานกลาง อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการประกอบด้วย ท่านสามารถโยกย้ายงานได้ตามความรู้ความสามารถในการทำงาน ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ และท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางโดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและยินดีร่วมงานด้วย ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ และท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางโดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการประกอบด้วย ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ และผลงานของการทำงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมของความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการประกอบด้วย หัวหน้างานพร้อมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ หัวหน้างานได้มอบหมายงานอย่างเหมาะสม หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และหัวหน้างานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ด้านเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือนภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงาน ท่านได้รับเงินโบนัสประจำปี และท่านได้รับสวัสดิการจากองค์การได้อย่างเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 2 รายการประกอบด้วย สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีเพียงพอต่อการทำงาน และอาคารสถานที่และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้คำปรึกษาหารือ

กับท่านเมื่อท่านมีปัญหา แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานแต่ท้ายในที่สุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางโดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการประกอบด้วย การวางตัวของหัวหน้างานด้านกิริยา วาจา ท่าทางการพูดที่มีกับท่าน หัวหน้างานได้แสดงถึงความเต็มใจและยินดีให้คำปรึกษากับท่านทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และหัวหน้างานแสดงความจริงใจและเป็นกันเองกับท่านในขณะทำงานและนอกเวลางาน

ด้านสถานะอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานะอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางโดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการประกอบด้วย เพื่อนและคนรู้จักของท่านยอมรับในอาชีพและหน้าที่การทำงานของท่าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการประกอบด้วย ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงขององค์การในปัจจุบัน ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความมั่นคงอยู่ในระดับใด

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ประกอบด้วย ด้านความศรัทธาต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความศรัทธาต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความศรัทธาต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การนี้ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์การคือครอบครัวของท่าน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การ ท่านไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์การกำหนด

ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการ ประกอบด้วย ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข ท่านมั่นใจในอนาคตขององค์การ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์การ ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการ ประกอบด้วย ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การนี้ตลอดไป ท่านทำงานกับองค์การนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า ท่านรู้สึกว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์การในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์การของท่านในทางที่ไม่ดีท่านรู้สึกไม่ชอบใจ และท่านรู้สึกว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูที่แตกต่างกัน จาการศึกษาพบว่า ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประเภทพนักงาน ด้านตำแหน่งงานด้านอายุงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกผันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จาการศึกษาพบว่า ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จากการศึกษาพบว่า ในเรื่องงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทายและน่าสนใจ ลักษณะของงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความสามารถและ

ประสบการณ์ของท่าน งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันท่านรู้สึกชอบและมีความพึงพอใจต่อการทำงาน งานที่ได้รับผิดชอบมีประมาณที่เหมาะสม ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและแก้ไขปัญหางาน ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ท่านสามารถโยกย้ายงานได้ตามความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและยินดีร่วมงานด้วย ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อทำงานได้ดี ท่านมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่และท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ ส่งผลต่อต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จากการศึกษาพบว่า ในเรื่องหัวหน้างานได้มอบหมายงานอย่างเหมาะสม หัวหน้างานพร้อมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ หัวหน้างานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ท่านได้รับสวัสดิการจากองค์การได้อย่างเหมาะสม อาคารสถานที่ และพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานช่วยส่งเสริมการทำงานของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน แต่ท้ายที่สุดก็สามารถเข้าใจกันด้วยดี การวางตัวของหัวหน้างานด้านกิริยาวาจาท่าทางการพูดที่มีกับท่าน หัวหน้างานแสดงความจริงใจและเป็นกันเองกับท่านในขณะทำงานและนอกเวลางาน ครอบครัวของท่านยอมรับในอาชีพและหน้าที่การทำงานของท่าน สังคมโดยรอบของท่านยอมรับในอาชีพและหน้าที่การทำงานของท่าน ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ท่านมีความพอใจกับความมั่นคงขององค์การในปัจจุบัน และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความมั่นคงอยู่ในระดับใด ส่งผลต่อต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะมาอธิปรายดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมณฑน์ ยอดมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด ในทุกๆ ด้าน สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ดี จึงทำให้พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบที่ได้รับที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ไชยมูล (2553)

ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมพบปัญหาในระดับปานกลาง

7. ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ อิ่มพิทักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโฟร์ซีซั่นส์ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด พบว่า จากผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

8. ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศวิน เศรฐศิลป์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา และควบคุมดูแลผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

9. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

10. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

11. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินิตา วิทยกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด ประจำโรงพยาบาลในจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

12. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ อิ่มพิทักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโฟร์ซีซั่นส์ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

13. ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท ศรีเงิน (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา พบว่า ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง

14. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ อิ่มพิทักษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโฟร์ซีซั่นส์ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ด้านลักษณะงาน ควรให้ความอิสระในการทำงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ควรส่งเสริมการมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต้องมีความแน่นอนและต่อเนื่องในการสร้างผลงานได้และทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับคำชื่นชมหรือความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาหรือ

หัวหน้างาน การยอมรับนี้ ไม่เพียงแต่เป็นคำชมอาจเป็นการแสดงความยินดี การให้การยอมรับในรูปแบบอื่นซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ หรืออาจเป็นในรูปของการให้ของรางวัล ประกาศเกียรติบัตร เมื่อบุคคลหนึ่ง ทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จของเขาเอง

6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารนั้น องค์การควรให้ความสำคัญเรื่องวุฒิภาวะผู้นำ ในการปกครองบังคับบัญชาพนักงาน

7. ด้านเงินเดือน ควรมีการทบทวนอัตราค่าจ้างตามราคาตลาดแรงงาน และประเภทธุรกิจเดียวกันหรือใกล้เคียงตลอดเวลา เพื่อป้องกันการลาออกของพนักงาน

8. ด้านสภาพการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่และพื้นที่ ควรมีความมั่นคงและปลอดภัย หรือโรงงานอาจจะติดเครื่องปรับอากาศ เพื่อบรรยากาศที่ดีของสถานที่ทำงาน จะช่วยส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) เช่น การยอมรับในความคิดเห็น ภารกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ และเพื่อนที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดสถานที่ทำงานที่มีความสุข (Happy workplace)

10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเอาใจใส่สวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน

11. ด้านสถานะอาชีพ องค์การควรมีแผนงานเส้นทางสายอาชีพของพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานจะได้มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ความแน่นอน และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์การ

12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์การต้องมีความชัดเจนในนโยบายเป็นที่พึ่งพิงได้ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

เอกสารอ้างอิง

ชุติมณฑน์ ยอดมงคล. (2551). **ปัจจัยจูงใจในการทางานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทิพวรรณ อิ่มพิทักษ์. (2552). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฟร์ซีซั่นส์โฮเทล วอชชิ่ง จำกัด.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มารยาท ศรีเงิน. (2554). **ปัจจัยจูงใจที่สงผลต่อพนักงานในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัดไพญา.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วินิตา วิทยกุล. (2552). **ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด ประจำโรงพยาบาลในจังหวัดภาคเหนือตอนบน.** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

หทัยรัตน์ ไชยมูล. (2553). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัศวิน เศรฐศิลป์. (2554). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาลำพูน.** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5 th ed.).** New York : Harper Collins Publishers. (pp.202-204)