ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF ONE PETROCHEMICAL CONGLOMERATE CORPORATION IN RAYONG PROVINCE

[1]สมศักดิ์ รัตนจารุเรือง, [2]วทัญญู สุวรรณเศรษฐ และ [3]เขมญา คินิมาน

[1]Somsak Rattanajarurueng, [2]Watunyoo Suwannaset and [3]Khemmaya Kiniman

[1]มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเทศไทย

[1]Burapha University, Thailand

[1]63920327@go.buu.ac.th, [2]watunyoo@buu.ac.th, [3]khemmaya.ki@buu.ac.th

Received : December 3, 2024; **Revised** : March 12, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยใช้แนวคำถามเป็นเครื่องมือวิจัย สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 15 คน คือ กลุ่มตำแหน่งวิศวกร ฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 5 คน และกลุ่มตำแหน่งนักเคมี ฝ่ายผลิต จำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตำแหน่งงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี เก็บข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ผลการวิจัย พบว่า สิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา 2) ผลประโยชน์ สวัสดิการ และผลตอบแทน และ 3) ความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

---

[1] นิสิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[3] อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้แก่ 1) การสร้างความมั่นคงในอาชีพ 2) การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน และ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน, ธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

Abstract

This research aims to explore the motivational elements that support organizational commitment and the strategies to develop it among operational level employees in a petrochemical company located in Rayong Province, Thailand. The study involved interviewing two distinct groups: five maintenance engineers and ten production chemists, all of whom have been employed for between one to five years. The interviews were audio-recorded. The findings reveal that; the primary motivators influencing organizational commitment among the operational staff include: 1) career advancement opportunities and professional development, 2) benefits, compensation, and welfare, and 3) a sense of unity and organizational culture. The effective strategies to enhance organizational commitment, which were: 1) fostering job security, 2) enhancing benefits and compensation packages, and 3) strengthening the organizational culture. These insights contribute to the understanding of employee retention strategies in the petrochemical industry.

Keywords : employee engagement, petrochemical conglomerate corporation

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างมาก องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ โดยเฉพาะจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นเมืองที่มีนิคมอุตสาหกรรมอยู่หลากหลายอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่มีรายได้ประชากรต่อหัวสูงที่สุดในประเทศ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้าเจริญเติบโต

และดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทำอย่างไรให้ทรัพยากรมนุษย์ ที่องค์กรได้ลงทุนไว้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ไม่โยกย้ายไปองค์กรอื่นโดยง่าย (บุรฉัตร จันทร์แดง, คมสันต์ บุพตา และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2561)

การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไป ย่อมเท่ากับว่า องค์กรกำลังสูญเสียทรัพยากรที่มีค่า ในขณะเดียวกัน กลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลา และผลประโยชน์มากพอสมควร (ดิเรก สวัสดิ์ดรงค์, 2559) ผลกระทบที่ตามมา คือ ความล่าช้าในการดำเนินงานการหยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ถือเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นขององค์กรในท้ายที่สุด (พรระวี บัวศรี, 2562) การรักษาทรัพยากรบุคลที่มีอยู่ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อป้องกันการลาออกของทรัพยากรบุคล เพราะการลาออก เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาวะความสูญเปล่า สูญเสียค่าใช้จ่าย ในอีกแง่มุมหนึ่ง ก็เป็นการสูญเสียภาพลักษณ์ขององค์กร หากมีอัตราการลาออกที่สูง จะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงขององค์กร (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558) ปัจจุบัน ทุกอุตสาหกรรมต้องประสบกับปัญหากับภาวะสมองไหล คือ การสูญเสียพนักงานที่มีสมรรถนะสูง (Talent) ซึ่งส่งผลเสียในด้านต้นทุน ไม่ว่าจะเป็น ต้นทุนทางตรง คือ การลงทุนเพื่อสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนพนักงานที่สูญเสียไป (ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร, 2558) และต้นทุนการเสียโอกาส เพราะการสูญเสียพนักงานให้แก่องค์กรคู่แข่ง ทำให้คู่แข่งรู้กลยุทธ์ และสามารถนำความรู้ ความสามารถไปต่อยอดก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้ รวมทั้งต้นทุนทางอ้อม คือ ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร อาจลดลง และอาจเริ่มคิดถึงความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน เริ่มมองถึงโอกาสทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดงาน มาสาย ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ฯลฯในแต่ละองค์กร การลาออกของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายบุคลากรขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการสูญเสียบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพไปนั้น เป็นการยากที่จะหาบุคลากรทดแทน ที่พร้อมทำงานขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ในทันที การลาออกจากงานของพนักงาน ถือว่า “เป็นต้นทุน” ไม่ว่าจะเป็น ต้นทุนด้านการลงทุนพัฒนาบุคลากร การสรรหา การฝึกอบรม โดยเฉพาะการลาออกของพนักงานที่เป็นตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของธุรกิจ การดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่อง การประสานงานกับลูกค้าภายนอก ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ขององค์กร และการลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่ในองค์กร รวมถึงอาจต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น (ณัฐวี โฆษะฐิ, 2560)

อย่างไรก็ดี ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล นโยบายและการบริหารองค์กร แรงจูงใจภายในและภายนอก ค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม รายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การยอมรับนับถือในที่ทำงาน ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธิดารัตน์ สินแสง และพีรพงษ์ ฟูศิริ, 2556) ความผูกพันต่อองค์กร จึงเสมือนเป็นสิ่งที่องค์กรในปัจจุบันต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกันอีกด้วย และความผูกพันนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดัน และจูงใจให้พนักงาน หรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร

ข้อมูลจากรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานปี พ.ศ. 2566 ของจังหวัดระยอง พบว่า ตลอดปี พ.ศ. 2566 อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี เป็นอุตสาหกรรมที่มีการเคลื่อนไหวการลงทุนที่สูงที่สุดในจังหวัดระยอง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง, 2566) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมที่สำคัญ

ที่	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน	เงินลงทุน (ล้านบาท)	คนงาน (คน)
1	การผลิตอื่น ๆ	561	306,299.69	15,832
2	ผลิตภัณฑ์โลหะ	369	98,734.41	28,616
3	ผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์รวม	291	202,793.18	42,405
4	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	252	108,365.24	14,947
5	เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	207	397,849.00	11,909
6	ผลิตเครื่องจักรและเครื่องกล	148	58,820.21	12,970
7	แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	137	17,258.19	3,318
8	ผลิตภัณฑ์อโลหะ	133	90,72.69	6,248
9	อุตสาหกรรมอาหาร	126	13,212.70	10,579
10	ยางและผลิตภัณฑ์ยาง	110	65,064.74	12,289
11	ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์	95	55,278.30	16,306
12	ผลิตภัณฑ์โลหะขั้นพื้นฐาน	48	129,277.01	11,121
13	เครื่องเรือน/ เครื่องตบแต่งในอาคารจากไม้ แก้ว ยาง หรือโลหะอื่น ๆ	33	2,295.75	6,306

ที่	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวนโรงงาน	เงินลงทุน (ล้านบาท)	คนงาน (คน)
14	ผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	30	8,884.78	1,819
15	การพิมพ์ การเย็บเล่ม ทำปกหรือการทำแม่พิมพ์	30	3,705.81	1,033
16	ผลิตภัณฑ์จากพืช	25	102,815.06	1,729
17	ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม	25	2,651.96	1,089
18	สิ่งทอ	16	7,243.24	2,650
19	อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม	8	2,369.02	590
20	ผลิตหนังสัตว์และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์	4	366.55	289
21	อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายยกเว้นรองเท้า	1	33.20	292
	รวม	**2,649**	**1,592,390.73**	**202,337**

จากตารางที่ 1 พบว่า สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรกของจังหวัดระยอง (พิจารณาจากจำนวนเงินลงทุน) ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี 2) อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ และ 3) อุตสาหกรรมผลิตยานพาหนะและอุปกรณ์

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีความต้องการแข่งขันแย่งชิงแรงงานจากบริษัทต่าง ๆ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี โดยเฉพาะพนักงานในตำแหน่งวิศวกรและนักเคมี ดังนั้น การมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอต่อองค์กร แต่ควรทำการศึกษาถึงวิธีการที่จะธำรงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และมีทักษะความชำนาญในการทำงานให้อยู่กับองค์กรให้ได้นานที่สุดโดยต้องคำนึงถึงการแข่งขันแย่งชิงแรงงานจากองค์กรอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพและช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้

จึงนำมาสู่การศึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และส่งเสริมความผูกพันที่จะสามารถแก้ปัญหาที่องค์กรเผชิญได้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อจะได้ทราบสาเหตุ ลักษณะรูปแบบ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาแนวทางการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้ตรงจุด ผลของการศึกษา จะนำมาสู่การค้นพบรูปแบบความต้องการ และ แนวทางการสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive co-researcher selection technique) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตำแหน่งวิศวกร ฝ่ายซ่อมบำรุง และ 2) กลุ่มตำแหน่งนักเคมี ฝ่ายผลิตของบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตำแหน่งงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้า (In-depth and face-to-face interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพ โดยมีการใช้แบบร่างคำถาม (Interview schedule) เป็นเครื่องมือช่วยตรวจสอบความครอบคลุมของการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยได้ถอดเทปจากการสัมภาษณ์และนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรม Atlas.ti เพื่อจัดกลุ่มคำตามความหมายและความคล้ายคลึงของเนื้อหา ขั้นตอนประกอบด้วยการแยกกลุ่มคำที่มีลักษณะคล้ายกัน และรวบรวมกลุ่มคำให้เป็นหมวดหมู่ใหญ่ เพื่อแสดงผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 15 คน

ผลการวิจัย

1. สิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก มีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนา	1.1 โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน 1.2 การสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้าในการพัฒนาอาชีพ 1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง 1.4 การมีนโยบายที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการพิจารณา
2. ผลประโยชน์ สวัสดิการและผลตอบแทน	2.1 การปรับปรุงเงินเดือนและโบนัส 2.2 การเข้าถึงสวัสดิการสุขภาพ 2.3 ระบบการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับ 2.4 นโยบายด้านการลาและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น
3. ความเป็นหนึ่งเดียว และวัฒนธรรมองค์กร	3.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 3.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในองค์กร 3.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและนโยบายของบริษัท

1.1 ความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา เป็นสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมองหาโอกาสในการเติบโต และการพัฒนาทักษะที่จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างาน ในการเข้าถึงความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา 4 ประเด็น คือ 1) โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน 2) การสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้าในการพัฒนาอาชีพ 3) นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง และ 4) การมีนโยบายที่เป็นธรรมและเสมอภาคในการพิจารณาโอกาสทางอาชีพ

1.2 ผลประโยชน์ สวัสดิการ และผลตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร เช่น สวัสดิการสุขภาพ สวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร โบนัส การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น วันลาพักผ่อน และการสนับสนุนทางการเงินอื่น ๆ เป็นต้น ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกว่า องค์กรให้ความสำคัญกับตนเอง ความพยายามในการทำงานและผลงาน ควรได้รับการ

ตอบแทนจากผู้บริหาร หรือองค์กรอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนผลประโยชน์ สวัสดิการ และผลตอบแทน 4 ประเด็น คือ 1) การปรับปรุงเงินเดือนและโบนัส 2) การเข้าถึงสวัสดิการสุขภาพ 3) ระบบการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับพนักงาน และ 4) นโยบายด้านการลาและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น

1.3 ความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานและความผูกพันของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง เกิดความร่วมมือ และการเคารพซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในทีม และมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร 3 ประเด็น คือ 1) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในองค์กร และ 3) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและนโยบายของบริษัท

2. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก มีรายละเอียดดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. การสร้างความมั่นคงในอาชีพ	1.1 การจ้างงานที่มั่นคงและระยะยาว 1.2 การพัฒนาและโอกาสการเติบโตในอาชีพ 1.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร 1.4 การจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ
2. การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน	1.1 การปรับเงินเดือนและโบนัส 1.2 การมอบสวัสดิการสุขภาพ 1.3 การสร้างแรงจูงใจผ่านสวัสดิการเสริม
3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1.1 การตรวจสอบและประเมินความเป็นธรรมของระบบการตอบแทนทั้งหมดในองค์กร 1.2 การจัดการยอมรับและฉลองความสำเร็จของพนักงาน 1.3 การมอบโอกาสในการได้รับรางวัลตามผลการทำงาน 1.4 การสร้างและเสนอสวัสดิการเฉพาะเจาะจงตามความต้องการของพนักงาน

2.1 การสร้างความมั่นคงในอาชีพ เป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากเป็นการสร้างสภาวะและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงและมีเสถียรภาพในอาชีพของตน ซึ่งรวมถึงการมีงานที่มั่นคง มีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะ ตลอดจนมีแนวทาง หรือแผนการส่งเสริมและเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนการสร้างความมั่นคงในอาชีพ 4 ประเด็น คือ 1) การจ้างงานที่มั่นคงและระยะยาว 2) การพัฒนาและโอกาสการเติบโตในอาชีพ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร และ 4) การจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ

2.2 การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นการให้ หรือปรับปรุงสิทธิประโยชน์และการชดเชยต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงคุณภาพชีวิต และเพิ่มความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ ยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งการจัดหาสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ แต่ยังเป็นการส่งสัญญาณถึงความใส่ใจและความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อพนักงานของตน เพิ่มความพึงพอใจในงาน และส่งเสริมความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนการสร้างความมั่นคงในอาชีพ 3 ประเด็น คือ 1) การปรับเงินเดือนและโบนัส 2) การมอบสวัสดิการสุขภาพ และ 3) การสร้างแรงจูงใจผ่านสวัสดิการเสริม

2.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นแนวคิดที่องค์กรต้องกำหนดนโยบาย หรือแนวปฏิบัติในการทำงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความเชื่อมโยง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อการทำงานและการตัดสินใจภายในองค์กรนั้น ๆ โดยมีประเด็นย่อยที่สนับสนุนความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเด็น คือ 1) การตรวจสอบและประเมินความเป็นธรรมของระบบการตอบแทนทั้งหมดในองค์กร 2) การจัดการยอมรับและฉลองความสำเร็จของพนักงาน 3) การมอบโอกาสในการได้รับรางวัลตามผลการทำงาน และ 4) การสร้างและเสนอสวัสดิการเฉพาะเจาะจงตามความต้องการของพนักงาน

อภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนี้

1.1 ความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา เป็นสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานทำงานมาได้ในระยะหนึ่ง มักมองหาโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ เพื่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ดังนั้น สิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตามสายงาน คือ การเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้าในการพัฒนาอาชีพ รวมถึงนโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งจากองค์กร ดังที่ Herzberg et al. (1959) อธิบายว่า ปัจจัยหนึ่งของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers) คือ เรื่องความก้าวหน้า(Advancement) ซึ่งหมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมดูงาน จะช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยความก้าวหน้าในงานไม่เพียงแต่เป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จและการพัฒนาอาชีพ แต่ยังเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงานและความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและการมีโอกาสเติบโตในสายงาน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและสร้างความมั่นคงในอาชีพ

1.2 ผลประโยชน์ สวัสดิการ และผลตอบแทน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลประโยชน์ สวัสดิการ และผลตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมากจากองค์กรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบสวัสดิการและเงินเดือน โดยเฉพาะการเข้าถึงสวัสดิการสุขภาพ โบนัส และนโยบายด้านการลาและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับการทำงานหรือความจำเป็นส่วนบุคคล เช่น การลาคลอด การศึกษาต่อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่า ขณะที่ตนเองได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เจ็บป่วยต้องพักรักษาตัว หรือเหตุผลความจำเป็นต่าง ๆ ตนเองยังสามารถได้รับค่าตอบแทนเช่นเดิม ขณะที่หากทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก็ยังได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน ดังที่ Allen and Meyer (1990) อธิบายว่า ความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของพนักงาน เกิดจากเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทน หรือสวัสดิการจากองค์กรที่เหมาะสมและพึงพอใจ

พนักงานจะแสดงออกด้วยการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะคงสถานการณ์เป็นพนักงานขององค์กรทุกครั้ง หากคิดจะย้ายงาน พนักงานจะคำนึงถึงผลได้และผลเสีย ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ก็จะทำให้ลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และลดปัญหาความไม่ต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่า ตนเองได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม พวกเขามีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและพยายามทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความผูกพันในระยะยาว ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ลดปัญหาการลาออก และส่งเสริมความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

1.3 ความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานและความผูกพันของพนักงานในองค์กร อาจเนื่องมาจากองค์กรสนับสนุนความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก ทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในองค์กร เช่น จัดงานเลี้ยง การทำกิจกรรมกลางแจ้ง และการประชุมที่ไม่เป็นทางการ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายสำคัญ ๆ ของบริษัท ซึ่งถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง เกิดความร่วมมือ และการเคารพซึ่งกันและกัน ดังที่ Maslow อธิบายว่า ในการจูงใจพนักงาน ควรทราบความต้องการของพนักงานว่า มีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการ ซึ่งการตอบสนองภายใน หรือจิตใจประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิด ความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ถือเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมีผลอย่างมากต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ที่ดี พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีความภักดีและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจ ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้ในระยะยาว

2. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

2.1 การสร้างความมั่นคงในอาชีพ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การสร้างความมั่นคงในอาชีพ เป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อาจเนื่องมาการที่องค์กรให้ความชัดเจนด้านการจ้างงาน เช่น สัญญาจ้าง การวัดและประเมินผลการทำงาน สวัสดิการ การพัฒนาและฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การเกษียณอายุงาน เป็นต้น ช่วยให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงของอาชีพระยะยาว สามารถวางแผนการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเองได้อย่างสมดุล ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่า มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพในอาชีพของตน และการมีงานที่มั่นคง ดังที่ Herzberg et al. (1959) อธิบายว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ (Status) สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว รวมถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานเป็นการตอบสนองขั้นพื้นฐานเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาขั้นสูงขึ้น จนทำให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความมั่นคงในงานและอัตราเงินเดือนเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพ และเห็นถึงโอกาสในการเติบโตในสายงาน มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความภักดีและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงได้อย่างยั่งยืน

2.2 การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาพนักงานต่างมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงทางการเงิน หากได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่คุ่มค่า จะยิ่งช่วยทำให้มีกำลังกาย กำลังใจ และมีความรักในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งการจัดหาสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดี ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ แต่ยังเป็นการส่งสัญญาณถึงความใส่ใจและความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อพนักงาน ดังที่ Herzberg et al. (1959) อธิบายว่า องค์กรต้องสามารถจูงใจเพื่อธำรงรักษาให้พนักงานคงอยู่ และร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ โดยจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงานที่เป็นธรรม เช่น เงินเดือน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จะช่วยพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และแสดงความมุ่งมั่นในการทำงานที่ดีขึ้น ความพึงพอใจนี้ ยังส่งผลต่อการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการดูแลพนักงานอย่างทั่วถึงและใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งช่วยส่งเสริมความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อาจเนื่องมาจากพนักงานเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี มอบโอกาสในการได้รับรางวัลตามผลการทำงาน และมอบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังที่ Maslow อธิบายว่า ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร ช่วยให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสุขกับการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย มีผลสำคัญต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในเชิงบวก นอกจากนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันนี้ ไม่ได้เกิดจากการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกิดจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และมีความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เมื่อพนักงานรู้สึกว่า พวกเขาได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กร พวกเขามีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับงานและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษานี้ ช่วยให้เห็นถึงสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง โดยเฉพาะเรื่องของสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการวิจัย พบว่า สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน หากได้รับการสนับสนุนและการตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว อย่างไรก็ตาม เพื่อสร้างความผูกพันที่ยั่งยืน องค์กรควรพัฒนานโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงในอาชีพ การปรับปรุงสวัสดิการ การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ การสร้างโอกาสในการเติบโต และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ซึ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความภักดีมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* Veridian E-Journal, 8(1), 185-200.

ณัฐวี โฆษะฐิ. (2560). *ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานคิดลาออกจากองค์กร.* เข้าถึงได้จาก http://www.asinconsulting.com/wp-content/uploads/2017/09/Article

ดิเรก สวัสดิ์ดรงค์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเชฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธิดารัตน์ สินแสง และพีรพงษ์ ฟูศิริ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ.* วารสารการเงินการลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ, 3(4), 63-77.

บุรฉัตร จันทร์แดง, คมสันต์ บุพตา และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2561). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 219-236.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2562). *การจัดการพนักงานต่างวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล 4.0.* วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(3), 284-297.

พรระวี บัวศรี. (2562). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทจาร์ดีนชินด์เล่อร์ (ไทย) จำกัด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัชรินทร์ อินทพรหม (2560). การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University, 10*(2), 314-333.

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2561). ยกระดับองค์กรด้วยการบริหารจัดการคนเก่ง. *วารสารวิทยาลัย พาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 13*(2), 66-79.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents if affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal ofoccupational Psychology, 63*, 1-18.

Herzberg, F., Mausner. B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work.* New York: McGraw-Wiler.

