

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟ แอนด์ เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟ แอนด์ เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

2.2 วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ จำนวน 23 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1-15 พฤษภาคม 2552 ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ t-test และ F-test

4.4 เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครีส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.80 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 41.20 รองลงมา ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 38.80 สถานภาพโสด ร้อยละ 57.50 รองลงมาสมรส ร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.50 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 33.75 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 77.50 รองลงมา 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 48.75 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 23.75

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของพนักงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68-3.40$) ทุกรายการ คือ

1. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองไม่ถือตัว
2. ผู้บริหารมีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย
3. ผู้บริหารมักไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 41-50 ปี สถานภาพโสด และสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี และทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65-3.71$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
2. พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชายและเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-30,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท

ความเป็นปัจเจกนิยม

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1-3.49$) ทุกรายการ คือ

1. พนักงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตน
2. มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในงาน เพื่อผลประโยชน์ หรือความก้าวหน้าของตน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท

ความเป็นกลุ่มนิยม

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56-3.64$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. พนักงานต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงานของตน

2. พนักงานทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

3. พนักงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท

ด้านพฤติกรรม

พนักงานมีความความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60-3.99$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ข้าพเจ้าใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาดี
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
3. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นและติดตามงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
4. ข้าพเจ้ามักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดี
5. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขข้อมูลที่เข้าใจผิด เมื่อมีผู้กล่าวตำหนิองค์กร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศชาย และเพศหญิง อายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี สถานภาพโสด และสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-30,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท

ด้านทัศนคติ

พนักงานมีความความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61-3.86$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ข้าพเจ้าห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร
2. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าข้าพเจ้าทำงานกับองค์กรนี้
3. ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
4. ข้าพเจ้าพอใจกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 50 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงานเนื่องจากกลัวจะผิดพลาด

ด้านพฤติกรรม

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการคือ

1. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขข้อมูลที่ผู้อื่นเข้าใจผิด และตำหนิองค์การ
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

ด้านทัศนคติ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการคือ ข้าพเจ้ายินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในวันหยุด

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการคือ

1. ข้าพเจ้าพอใจกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร
2. ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟ แอนด์ เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.80 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 41.20 สถานภาพโสด ร้อยละ 57.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 57.50 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 77.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 48.80

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟแอนด์เอ็น แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามด้านต่าง ๆ พบว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และความเป็นกลุ่มนิยม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิจิก พรหมแก้ว (2547) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรพบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านกลุ่มและด้านบุคคลอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงที่สุด ด้านกลุ่มในเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และด้านบุคคลในเรื่องคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใด

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์การและความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม ของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน
1 รายการคือ พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด

ด้านทัศนคติ พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
และความผูกพันกับองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ทำการศึกษาการรับรู้
วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า

พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความ
เป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้น
ระยะยาวในระดับสูง ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท
เอฟแอนด์เอ็น แดรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ
พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและ
ซับซ้อน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นหรือไม่ปรากฏให้เห็นก็ได้ แต่มีอิทธิพลต่อการผลักดัน
องค์กรให้เป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งสุดแต่จะเป็นบวกหรือลบ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็น
เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม
นั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการบริหารและพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร โดยเฉพาะการสร้าง
วัฒนธรรมภายในองค์กรให้เข้มแข็ง ก็จะต้องสร้างความผูกพันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่ม
สูงขึ้นตามไปด้วย อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานยังคงเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร
อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่ นำไปสู่การ
สร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ องค์กรก็จะได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากบุคคลตลอดจน
หน่วยงานภายนอก ซึ่งจะนำความภาคภูมิใจมาสู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรศึกษาองค์การเอกชนอื่นๆ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ได้รับ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเพราะ การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร อาจจะยังไม่ครอบคลุมต่อการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์และครอบคลุมของการศึกษาความผูกพันกับองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี