

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = 1.31$) เมื่อจำแนกตามขนาดโรงงาน พบว่า โรงงานขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.88$) และโรงงานขนาดใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18, \sigma = 1.41$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง ขนาดโรงงาน ต่างกัน คือ โรงงานขนาดเล็กและ โรงงานขนาดใหญ่ พบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ความผูกพันของพนักงาน โรงงานพลาสติก จำแนกตามขนาดของโรงงานขนาดเล็ก พบว่า โรงงานขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = 0.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 4.22, \sigma = 0.91$) ด้านการแสดงตน ($\mu = 4.22, \sigma = 0.90$) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\mu = 4.21, \sigma = 0.88$) ด้านความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\mu=4.14, \sigma=0.95$) ด้าน ความต้องการการมีส่วนร่วม ($\mu=4.12, \sigma=0.98$) และด้านความภักดีต่อองค์กร ($\mu=4.12, \sigma=0.92$) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ความผูกพันของพนักงาน โรงงานพลาสติก จำแนกตามขนาดของโรงงานใหญ่ พบว่า โรงงานขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.18, \sigma=1.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการแสดงตน ($\mu=3.25, \sigma=1.51$) ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\mu=3.21, \sigma=1.44$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\mu=3.20, \sigma=1.43$) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu=3.19, \sigma=1.42$) ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ($\mu=3.15, \sigma=1.42$) และด้านความภักดีต่อองค์กร ($\mu=3.09, \sigma=1.44$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความผูกพันของพนักงาน โรงงานพลาสติก พบว่า ผลต่างเฉลี่ยโดยรวมมีค่า ($D=0.99$) มีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($D=1.03$) ด้านความภักดีต่อองค์กร ($D=1.03$) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($D=1.00$) ด้านการแสดงตน ($D=0.97$) ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ($D=0.97$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($D=0.94$) ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อ โรงงานพลาสติกจะงานใน โรงงานพลาสติกแห่งนี้ไปตลอด โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม พบว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการแสดงตน พบว่า พนักงานควรยึดกฎระเบียบขององค์กร ในการทำงานเพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้ เชื่อมมั่นในองค์กรของตนเองถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นไม่ว่าสภาพขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมวางแผนการทำงานร่วมกันขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานควรตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ความก้าวหน้าขององค์กรเป็นหลัก

ด้านความภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า พนักงานควรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทำงานกับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาอภิปรายตามข้อสรุป ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงงาน พบว่า โรงงานขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก และโรงงานขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อจำแนกโดยรวมเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการแสดงตน ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ

โดย ในการบริหารงานของ โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่ว่าจะ เป็น โรงงานขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ ต่างก็ได้มีการดำเนินกิจกรรมบนพื้นฐาน มาตรฐานสากล ISO ในการทำงานที่ได้มาตรฐานและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานการในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานใน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ทุกคน จึงทำให้พนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ในส่วน โรงงานขนาดเล็ก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ โรงงานขนาดใหญ่ มีระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา อาจเป็นเพราะว่า

1.1 โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โรงงานขนาดเล็ก เป็นกิจการเจ้าของธุรกิจคนเดียวมีความใกล้ชิดกับพนักงานทุกคน มีลักษณะการทำงานเป็นแบบระบบเครือญาติ จึงทำให้มีความผูกพันมาก

1.2 โรงงานพลาสติกขนาดเล็ก เป็นโรงงานที่พนักงานรู้จักกันทุกคนมีความคุ้นเคยในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือกันในทุกๆ สายงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้ดี

1.3 ที่ตั้งของโรงงานพลาสติกขนาดเล็ก เป็นพื้นที่ใกล้เขตชุมชน หรือใกล้บ้านของพนักงาน ทำให้มีความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงาน

1.4 โรงงานพลาสติกขนาดเล็ก ถือเป็นแหล่งรายได้ของพนักงานทุกคนที่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม ที่นอกเหนือจากงาน ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.5 โรงงานพลาสติกขนาดใหญ่ มักเป็น โรงงานที่มีพนักงานจำนวนมาก มีระบบที่เข้มงวดในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในหลายๆด้าน

1.6 โรงงานพลาสติกขนาดใหญ่ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หรือผู้บริหาร โรงงานมีน้อย ด้วยมีจำนวนพนักงานที่เยอะ ยากที่จะเกิดความคุ้นเคยกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนรัตน์ ทูมมาลา (2552: 51 - 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของลูกจ้างชั่วคราวต่อโรงพยาบาลร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างโรงพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ (2553 : 145 -160) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดสกลนคร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดสกลนคร มีระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการปกป้องชื่อเสียง ด้านความรู้สึกรักดีใจในการปฏิบัติงาน ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรัยภัทร คำชนะ (2554 : 86 - 88) ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัด

นครพนมผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรโดยรวม และจำแนกตามรายด้าน อยู่ให้ระดับมากและจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านการแสดงตน ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชัญญา โทกสีอำนวย (2556 : 130 -133) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานขององค์กร ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชราภรณ์ แพงสุข (2556 : 79 - 86) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษพบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรเมธ จันทะฤทธิ (2557 : 120 -125) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความภักดีต่อองค์กรและตัวการแสดงตน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร นาสมบุญ (2558 : 71 - 75) ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรการบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรการบริหารส่วนตำบลกรูคู อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภูมิใจ ด้านความเต็มใจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคงอยู่ และด้านความภักดี

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง โรงงานขนาดเล็กและโรงงานขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกัน โดยที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ความผูกพันของพนักงานโรงงานพลาสติก จำแนกตามขนาดของโรงงานขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการแสดงตน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ความผูกพันของพนักงานโรงงานพลาสติก จำแนกตามขนาดของโรงงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการแสดงตน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลต่างค่าเฉลี่ย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความผูกพันของพนักงานโรงงานพลาสติก ผลต่างเฉลี่ยโดยรวมมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการแสดงตน ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีบางประเด็น ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรนำมาปรับปรุงพัฒนาการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีเพิ่มมากขึ้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อโรงงานพลาสติกจะงานในโรงงานพลาสติกแห่งนี้ไปตลอดโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

1.2 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง

เต็มความสามารถ ถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 พนักงานควรยึดกฎระเบียบขององค์กร ในการทำงานเพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้ เชื่อมั่นในองค์กรของตนเองถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน ก็ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นไม่ว่าสภาพขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร

1.4 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมวางแผนการทำงานร่วมกันขององค์กร

1.5 เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานควรตั้งใจ ทดมความสามารถ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ความก้าวหน้าขององค์กรเป็นหลัก

1.6 พนักงานควรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทำงานกับองค์กร โดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

2.1 ควรสนับสนุนการคำนึงด้านความภักดีต่อองค์กร ปลุกจิตสำนึกให้พนักงาน ใรงงานมีความผูกพัน ภักดีต่อองค์กรในทุก ๆ ด้าน

2.2 ควรพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วม โดย ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามา มีส่วนร่วม ในการวางแผนกระบวนการทำงาน

2.3 ควรพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตาม เป้าหมายที่วางไว้ มีความตั้งใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ควรสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีร่วมกัน

2.5 ส่งเสริมการทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของพนักงาน

2.6 สร้างความภูมิใจการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการสนับสนุนให้พนักงาน ควรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงงาน พลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์