

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท

โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด

ผู้เขียน

นางสาว ศศิชา ขาวล้ำเลิศ

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากล

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของบริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 220 ราย โดยแบ่งเป็นพนักงานที่ทำงานประจำในโรงงาน จำนวน 170 ราย พนักงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงาน จำนวน 50 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับการศึกษาม.6 หรือปวช. ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานประจำโรงงาน และมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันในระดับเฉยๆ

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี รองลงมาบริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่าง ชัดเจน

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ รองลงมาบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาบริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือหัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ รองลงมาหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

<b>Independent Study Title</b>	Factors Affecting Engagement of Employees at Globo Foods Company Limited
<b>Author</b>	Ms. Sasicha Khaolumlert
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Independent Study Advisor</b>	Associate Professor Orapin Santidhirakul

### ABSTRACT

This independent study aimed at studying factors affecting engagement of employees at Globo Foods Company Limited. Samples of this study were identified to 220 employees of the studied company: 170 of them were permanent line-staff and 50 of them were permanent office-staff. Questionnaires were used as the tool to collect data; then, the data collected were analyzed by the descriptive statistic, consisting of frequency, percentage and mean.

The findings presented that most respondents were female, aged 21-30 years old, married, earned monthly income at less than 10,000 baht, and graduated in the upper secondary school level (M.6) or vocational certificate. The majority were permanent line-staff and had working period at less than 5 years.

The results of the study on attitudes towards 4 engagement factors showed that those employees ranked the leadership factor at “highly agree” level; but ranked factors namely organization, work and human resource development at “neutrally agree” level.

In organization factor, the top item being ranked at “highly agree” level was the standard arrangement of working system, of which the overall criteria were ranked at good level; then, followed by the clear announcement of company’s policies and strategies to all departments involved.

In work factor, the top item being ranked at “highly agree” level was the working style of employees which were well corresponded to company policy; then, followed by the proper tasks to be assigned in according to employee’s ability.

In human resource development factor, the top item being ranked at “highly agree” level was constructing the sense of work security to employees; then, followed by arranging different training programs in according to employee’s responsibilities; and taking care of employee’s health properly.

In leadership factor, the top item being ranked at “highly agree” level was the communication on work expectation from the head to employees; then, followed by the wide vision of the head, which was passed on to all employees to be acknowledged.