

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 220 ราย โดยแบ่งเป็นพนักงานที่ทำงานประจำในโรงงาน จำนวน 170 ราย พนักงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงาน จำนวน 50 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.55 มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 46.36 มีสถานภาพสมรส จำนวน ร้อยละ 52.27 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 55.45 การศึกษาอยู่ในระดับม.6/ปวช. ร้อยละ 44.55 ทำงานเป็นพนักงานประจำโรงงาน ร้อยละ 77.27 และระยะเวลาในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 40.00

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์

#### จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ทั้ง 4 ด้าน ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉยๆ ได้แก่ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.44) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทฯมีการถ่ายทอด

นโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตามลำดับ

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตามลำดับ

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.27) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.15) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

และบริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปีจ้ยย่อมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.57) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และหัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.50)

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์

**จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงาน**

#### 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์

**จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน**

**ด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปีจ้ยย่อมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.37) และบริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ในปีจ้ยย่อมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมี

ความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.44) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21)

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.38) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.21)

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัท

ฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.13) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.06) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.99)

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานมี

วิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.64) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.60) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

### 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลบ ฟู๊ดส์

#### จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

**ด้านองค์การ** ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.43) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.35) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.58) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ

ได้แก่บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.46)บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27) และบริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.25)

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.35) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.42)

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน

(ค่าเฉลี่ย 3.23) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.18) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42)บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.27) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.10)มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.06) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) และบริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.60)หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานมีการรับฟังความ

คิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.58) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.54) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46)

### 3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลบ ฟู๊ดส์

#### จำกัด จำแนกตามลักษณะงานในบริษัท

**ด้านองค์การ** ผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงาน มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนก มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.47) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.52) บริษัทฯจัดให้มี

ช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.32)

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงาน มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.22) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.48)

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงาน มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.46) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.34) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.25) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่าย

คำตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.23) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.20) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.14) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯมีระบบการจ่ายคำตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.24) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.22) บริษัทฯมีระบบการจ่ายคำตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) บริษัทฯมีระบบการจ่ายคำตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.00) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายคำตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.88)

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานประจำโรงงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้า

งานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.49) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะงานในบริษัทเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.56) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.56) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.54) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

### 3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลบ ฟู๊ดส์

**จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน**

**ด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.28) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.25) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน

(ค่าเฉลี่ย 3.17) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.02) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.37) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทฯมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.50) บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.74) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่

สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.44) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.28) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.12) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นเฉยๆ ได้แก่พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.29) บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69) บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.40)

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.44) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าใน

อาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.30) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.28) บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.00) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.94) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.87) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับ

พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.23) บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.16) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 2.84) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.81) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.81) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 2.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.88) บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.42) บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.35) มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.35) บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการจัดการระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) บริษัทฯมีการเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.25) บริษัทฯมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15)

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.73) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.56) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.66) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.53) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.49)หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 11-15ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 3.07) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.26) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.13)หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.03) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม(ค่าเฉลี่ย 2.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.75) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้

พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด  
สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน  
มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ด้านภาวะผู้นำ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ  
ช่อสุดา ไสระดา (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท มโนห์รา  
อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ด้านองค์การ และไม่สอดคล้องกับผล  
การศึกษาของพงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บริษัท ยามานาซิวอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบ  
แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ลำดับแรกคือ  
ด้านองค์การ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความ  
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก  
ลำดับแรกคือด้านองค์การ

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานของ  
บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องด้านภาวะผู้นำ  
ดังนั้น บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

**ด้านองค์การ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ  
ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทที่มีการจัดระบบวิธีการทำงาน  
อย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของช่อสุดา  
ไสระดา (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกคือ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมี  
ความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ และไม่สอดคล้องกับผล  
การศึกษาของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความ  
คิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ลำดับแรกคือ บริษัทฯมีการเปิด  
โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และไม่สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่าง ชัดเจน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานของบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องบริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ดังนั้น บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมในระดับเฉยๆ ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ลำดับแรกคือพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของช่อสุดา ไสระดา (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาที่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานของบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด และพนักงานบริษัทอื่นๆ ต่างก็ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ดังนั้น บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมในระดับเฉยๆ ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของช่อสุดา ไสระดา (2551) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกคือ บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยใน

ระดับอื่นๆ ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษายของบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทฯ ส่งเสริมให้ พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานของบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

**ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ สอดคล้องกับผลการศึกษายของบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษายของช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ และ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษายของ พงศธร ไทยประเสริฐ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับอื่นๆ ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน

ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้วผลการศึกษาไม่เหมือนกัน ทำให้ทราบประเด็นได้ว่าพนักงานของบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องหัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ ดังนั้น บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องนี้ให้ดีขึ้นต่อไป

### ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ในระดับเห็นด้วยมากในด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นในระดับอื่นๆ โดยเฉพาะพนักงานที่ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานฝ่ายสำนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในระดับมาก

2. ด้านองค์การ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ โดยเฉพาะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท เห็นว่าปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากในเรื่อง บริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน ส่วนพนักงานที่รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป เห็นว่าเห็นว่าเป็นปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากในเรื่อง บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้เหมาะสม และพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากในเรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ และบริษัทฯมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน ขณะที่พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ และพนักงานที่ระยะเวลาทำงาน ไม่เกิน 5 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่ทำงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การในระดับเฉยๆ

3. ด้านงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับเห็นด้วยมากในเรื่องพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ และบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป เห็นว่าเห็นว่าเป็นปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากในเรื่อง บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ และพนักงานที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นพนักงานประจำโรงงานเห็นว่าในเรื่องพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และพนักงานที่ระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ขณะที่ระยะเวลาอื่นที่เหลือมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การในระดับเฉยๆ

4. **ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่องบริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานที่รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และพนักงานทุกระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่อง บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และพนักงานที่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับมากในเรื่อง บริษัทฯมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ และพนักงานที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นพนักงานประจำโรงงาน และระยะเวลาทำงานไม่เกิน 5 ปี เห็นว่าในเรื่องบริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ เห็นว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5. **ด้านภาวะผู้นำ** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก โดยเฉพาะพนักงานที่รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป และพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยย่อยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนพนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นว่าเป็นหัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ และหัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

#### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังต่อไปนี้

**ด้านองค์กร** บริษัทควรให้ความสำคัญด้านการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่าง ชัดเจน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรเหมาะสม และมีความปลอดภัยแก่พนักงานมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการจัดฝึกอบรมและทดสอบสมรรถภาพของพนักงานประจำปี โดยการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิตให้อยู่ในสภาพดี เหมาะสมกับสภาพการทำงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานให้ดีขึ้น

**ด้านงาน** บริษัทฯ ควรมีการกำหนดรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท โดยมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม เมื่อพนักงานทำงานมาช่วงระยะหนึ่งแล้ว พนักงานอาจมีความต้องการให้ตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทควรมีการจัดระบบฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ตลอดจนการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** บริษัทฯ ต้องสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยให้ความสำคัญในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงาน ให้มีความปลอดภัย มีระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน อีกทั้งควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนการขยายงานของบริษัท รวมถึงควรมีการฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่พนักงาน เช่น กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการผลิต และควรมีการติดตามผลประเมินเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน โดยมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงานให้ชัดเจน และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานแต่ละคน

**ด้านภาวะผู้นำ** บริษัทฯ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน โดยหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด หัวหน้างานในระดับต่างๆ ย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่การสื่อสาร การแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่หัวหน้างานจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ บริษัทฯ จำเป็นต้องตระหนักถึงระบบการคัดเลือกหัวหน้างานที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรที่จะขึ้นมาเป็นหัวหน้างานนั้นให้เป็นผู้มีจริยธรรม มีความเป็นธรรม ตรงตามคุณสมบัติและความสามารถที่พึงต้องมี ซึ่งหากหัวหน้างานสามารถปฏิบัติตนได้ดี ก็จะได้รับยอมรับจากทีมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี โดยคุณสมบัติที่พึงมีขั้นต้นของหัวหน้างานคือต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี มีแนวปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกัน การควบคุมสั่งการพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะนำไปสู่องค์กรที่มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

ดังที่กล่าวมาแล้ว ถ้าบริษัทมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในประเด็นต่างๆเหล่านี้ เชื่อได้ว่าบริษัทสามารถที่สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น มีการยอมรับจากบุคลากรภายในจำนวนมากขึ้น รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้ากับบริษัท ยังประโยชน์ให้กับบริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างเติบโตและมีผลกำไรมากยิ่งขึ้นไป