

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด
ผู้เขียน	นายพิชัย อุ่นนันทกาศ
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร. พงนา พิเชิตปัจจา กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พนักงานบริษัทลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 96 ราย

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานของบริษัทลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าพนักงานบริษัทลักกี้เนี่ยนฟู้ดส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านพฤติกรรมในการทำงาน

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ระดับการศึกษา และระดับขั้นเงินเดือน

3) การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาในด้านการริเริ่ม ด้านการ แสดงความคิดเห็น ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด คือ 1) การเสริมสร้างทักษะในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน การบริหารและจัดการความขัดแย้งใน ทีมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ให้มีรูปแบบภาวะผู้นำในลักษณะผู้นำ แบบบริหารทีมงาน เน้นเรื่องการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แนวทาง กำหนดวิธีการทำงาน ร่วมกันหาต้นตอของปัญหา และแสวงหาแนวทางในการจัดการ ปัญหาาร่วมกัน เนื่องจากพนักงานที่รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบนี้ มีแนวโน้ม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง2) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับ องค์กร ควรเพิ่มหรือสร้างทัศนคติที่มีต่อการคงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะเรื่องของการที่พนักงานให้ ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุดและพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร หากมีข้อเสนอ หรือผลประโยชน์ที่มากกว่าที่ได้รับ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้พนักงานเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ ในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากผลประโยชน์ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการ อาทิ โอกาสในการ พัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ3) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของการวัดระดับ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การศึกษาถึงระดับ ความสัมพันธ์จะทำให้องค์กรสามารถเลือกที่จะพัฒนาในด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นอันดับแรก

Thesis Title The Relationship Between Perception of Leadership Style and
Employee Engagement of Lucky Union Foods Company Limited

Author Mr. Phichai Unnankad

Degree Master of Public Administration

Thesis Advisory Committee

Associate Professor Seksin Sriwattananukulkit Chairperson

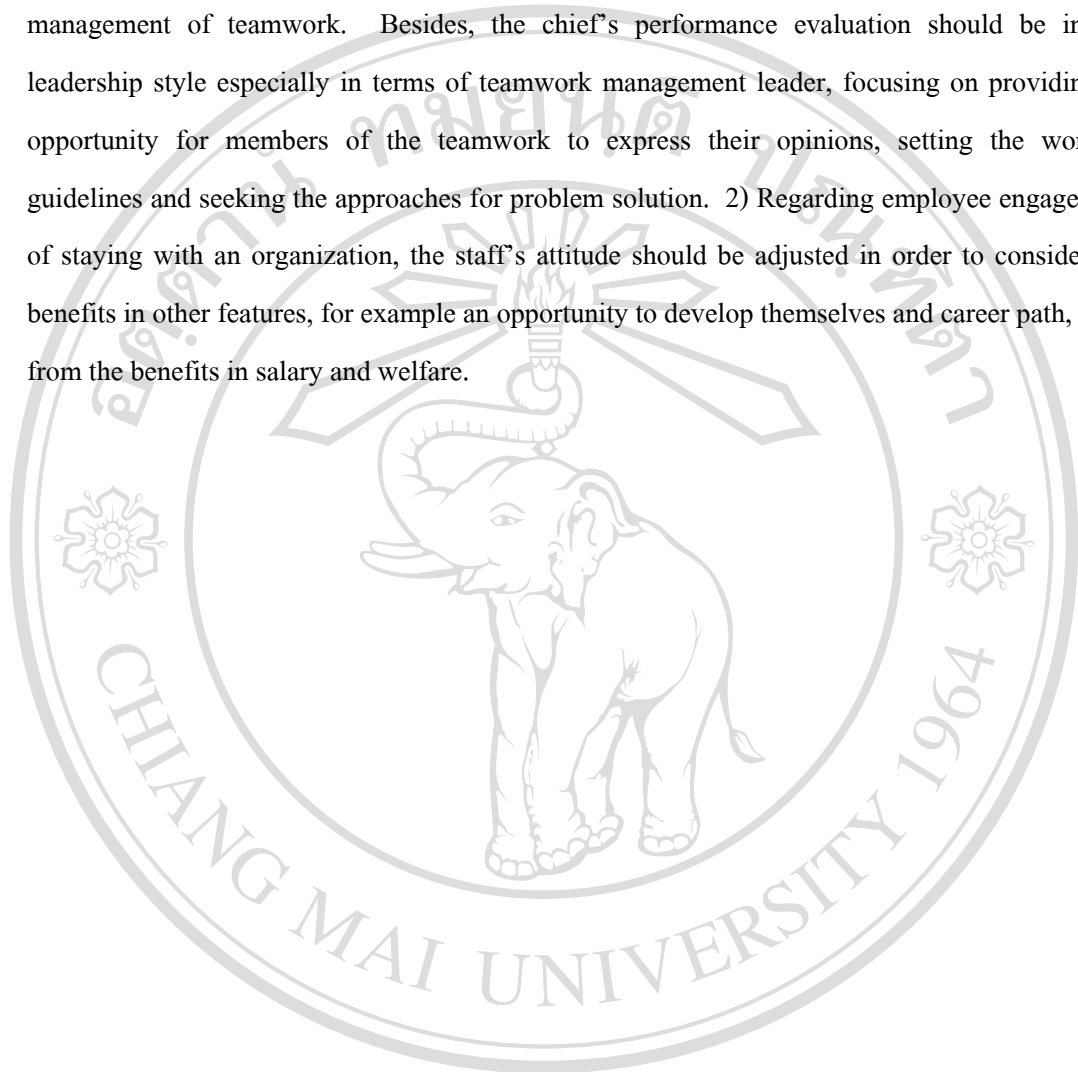
Lecturer Dr. Pojjana Pichitpatja Member

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the degree of employee engagement toward Lucky Union Foods Company Limited; 2) to investigate the relationship between personal factors and employee engagement of Lucky Union Foods Company Limited; and 3) to explore the relationship between perception of leadership style in each aspect and employee engagement of Lucky Union Foods Company Limited. The researcher used questionnaires in collecting data from 96 employees of Lucky Union Foods Company Limited. Findings indicated that:

- 1) In general, employees of Lucky Union Foods Company Limited engaged in their organization in a high level, namely, the engagement in their organization in terms of attitude aspect, staying with an organization aspect, and working behavior aspect, respectively.
- 2) Personal factors relating to employee engagement were working period of time, educational level, and salary level.
- 3) The different perception of leadership style of the chief in initiating aspect, opinion expressing aspect, conflict managing aspect, decision making aspect and performance evaluating aspect related to employee engagement of the organization.

In addition, suggestions to improve employee engagement of Lucky Union Foods Company Limited were 1) skills building in work initiation, administration and conflict management of teamwork. Besides, the chief's performance evaluation should be in the leadership style especially in terms of teamwork management leader, focusing on providing an opportunity for members of the teamwork to express their opinions, setting the working guidelines and seeking the approaches for problem solution. 2) Regarding employee engagement of staying with an organization, the staff's attitude should be adjusted in order to consider the benefits in other features, for example an opportunity to develop themselves and career path, apart from the benefits in salary and welfare.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved