

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

ผู้เขียน นางช่อสุดา โสระดา

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพิน สันติธีรากุล ประธานกรรมการ
 อาจารย์ ดร.นฤมล กิมภากรณ์ กรรมการ
 รองศาสตราจารย์ บุญสวาท พฤทธิกานนท์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานจ้างรายวัน จำนวน 319 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของตารางแจกแจง ความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบของความผูกพันที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านองค์การ รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้เติบโตในที่ทำงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆในธุรกิจเดียวกันได้ การส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน และผลการศึกษายังพบว่า แผนกสโตร์และแผนกบรรจุภัณฑ์มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเฉยๆ

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ แผนก อายุ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่า พนักงานบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อบริษัท โดยลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ส่วนลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกผูกพันโดยรวมกับบริษัท

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง

Independent Study Title	Employee Engagement Towards Manora Food Industry Company Limited	
Author	Mrs. Chosuda Sorada	
Degree	Master of Business Administration	
Independent Study Advisory Committee		
	Assistant Professor Orapin Santidhirakul	Chairperson
	Lecturer Doctor Narumon Kimpakorn	Member
	Associate Professor Boonsawart Prucksiganon	Member

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study employee engagement towards Manora Food Industry Co. Ltd. The samples used were 319 daily-hired employees of Manora Food Industry Co. Ltd. The data was statistically analyzed and presented in the form of frequency, percentage and mean.

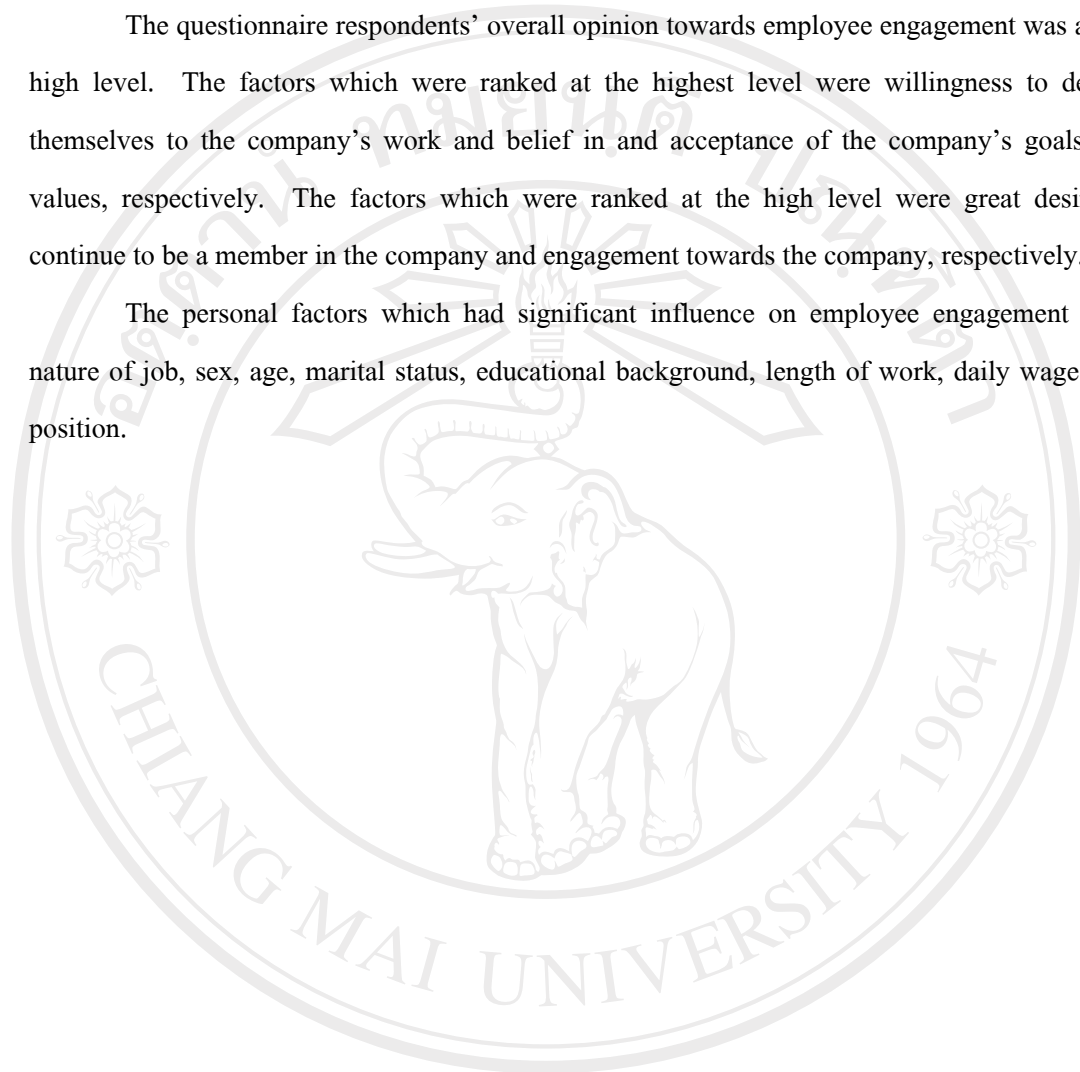
It was found from this study that the sample group's overall opinion on employee engagement was at the high level. The engagement components at the high level were ranked in the following order from high to low: organization, leadership, job, and human resource development. The sub-components of human resource development which were ranked at the low level were the followings: clear career direction for employee's progress, opportunity for growth at work, appropriate wage for employee's ability, competitive wage, promotion for activities for the development of good relationship among employees, and consultation for employees. It was also found from this study that at store section and packaging section, the opinion towards engagement was ranked at the neutral level.

The following personal factors had significant influence on employee engagement: organizational section and age. The personal factors which did not have significant influence on

engagement were sex, marital status, educational background, length of work, daily wage and position.

The questionnaire respondents' overall opinion towards employee engagement was at the high level. The factors which were ranked at the highest level were willingness to devote themselves to the company's work and belief in and acceptance of the company's goals and values, respectively. The factors which were ranked at the high level were great desire to continue to be a member in the company and engagement towards the company, respectively.

The personal factors which had significant influence on employee engagement were nature of job, sex, age, marital status, educational background, length of work, daily wage, and position.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved