

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามานาซึ อิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามานาซึ อิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มาใช้ในการศึกษาโดยทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ บริษัทยามานาซึ อิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 119 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ Linear Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ยามาฮาอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.5 มีอายุระหว่าง 25 – 31 ปี ร้อยละ 52.9 จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ร้อยละ 50.4 มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 52.1 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต1, ผลิต2 ร้อยละ 50.5 มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 59.7 และมีอัตราเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 46.2

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามาฮาอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โดยแบ่งความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และได้ทำการวัดความคิดเห็นต่อความผูกพันในด้านภาพรวมซึ่งจะนำไปสู่ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า .80 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สามารถยอมรับได้

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมของพนักงานบริษัท ยามาฮาอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ

โดยระดับของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท ยามาฮาอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ใช้วิธีการวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก
3. มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตลอดไป
4. มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน
5. บริษัทฯเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย

จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ และจากปัจจัยความผูกพันแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบริษัทฯ ตลอดไป มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน บริษัทฯเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย ส่วนในข้อมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม เป็นพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged Employee) ซึ่งหมายถึง พนักงานที่ไม่มีความรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเฉย ๆ เช่นเดียวกัน ได้แก่ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกอย่างชัดเจน มีการจัด

ให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเฉย ๆ เช่นเดียวกัน ได้แก่ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ

3. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเฉย ๆ เช่นเดียวกัน ได้แก่ บริษัทฯมีการจัดการและวางแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานแต่ละคน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและมีการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

4. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเฉย ๆ เช่นเดียวกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานให้แก่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 18 – 24 ปี และกลุ่มอายุ 32 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มอายุ 25 – 31 ปี ส่วนในด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน้าที่การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน ด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

7. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 5,001-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,001 บาท ส่วนในด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอัตราเงินเดือน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. พนักงานแต่ละกลุ่มอายุโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. พนักงานทุกกลุ่มอายุการทำงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี
5. พนักงานทุกกลุ่มหน้าที่ทำงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านหน้าที่การทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
6. พนักงานทุกกลุ่มตำแหน่งงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
7. พนักงานทุกกลุ่มอัตราเงินเดือนโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ผลการหาความสัมพันธ์พบว่า องค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.744 ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 55.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 44.60 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะมีความใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก และพบว่าปัจจัยของความผูกพันด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 แต่ปัจจัยด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าไม่มีผลกับความผูกพันด้านภาพรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.430) และด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.277) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่ามีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีความผูกพันในระดับไม่ผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับเห็นด้วยมากมี 4 ปัจจัย ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบริษัทฯ มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับบริษัทฯ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กรหรือต่อหน้าที่การทำงาน บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย ปัจจัยที่เหลือพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพียงระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ตลอดไป และ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ที่ได้แบ่งประเภทของพนักงานที่ไม่ผูกพันต่อองค์กรไว้หมายถึง พนักงานที่

ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรคือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย โดยผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษญา ทรัพย์เกิดอนันต์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง โดยทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง (ผูกพัน) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ผูกพัน) แต่มีความสอดคล้องกับอัมวัน สุวรรณพรหม (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และนอกจากนี้ Burke (2003) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวถึงผลการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไว้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และทำให้องค์กรสามารถทำกำไรได้ (Profitability) ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับไม่ผูกพัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือนมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาฮ่ามอเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพิษญา ทรัพย์เกิดอนันต์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับสุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่า อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่ง

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกันน่าจะเกิดจาก ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันแตกต่างกัน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน การแบ่งกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน รวมถึงลักษณะการประกอบกิจการขององค์การแตกต่างกัน ส่งผลให้การศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1. ด้านองค์การ

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ อยู่ในระดับเฉยๆ แต่สามารถทำนายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในภาพรวมได้ โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การประกอบไปด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับการชี้แจงนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกรับทราบอย่างชัดเจน จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นโยบายและแผนการดำเนินงานของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์การ การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรภรณ์ สุขมั่งมี (2548) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ระดับมาก จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับสูงด้วย

2. ด้านงาน

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน อยู่ในระดับเฉยๆ โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานไม่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในภาพรวมได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความคิดเห็นด้าน พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมี

รูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องปรับปรุงในปัจจุบันเหล่านี้เพื่อให้พนักงานเกิดความคล่องตัวและมีทิศทางในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีขึ้น และส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรต่อไป ดังที่ สวณีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวถึง การได้ทำงานที่มีความสำคัญว่า พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อ องค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้ เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งการวิจัยของ The Institute for Employment Studies (2004) เช่นกัน พบว่าปัจจัยสำคัญที่ ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยังพบว่า พนักงาน ในตำแหน่งผู้จัดการ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไป ที่เป็นฝ่ายสนับสนุน

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ยามาฮ่าอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเฉยๆ ไม่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ได้ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนด กรอบและแนวทางในการวัดความสามารถของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคน การทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ มี การส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และได้รับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบในงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน ได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงาน ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ดี และมีระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้แสดงถึง ความเอาใจใส่ต่อพนักงานขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดเป็นความผูกพันต่อ องค์กรอย่างยั่งยืน ตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่กล่าวถึง ความก้าวหน้า ในงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ องค์กร รวมถึง แนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ที่ได้ระบุถึงพฤติกรรม ของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ ว่าพนักงานต้องมีโอกาสได้พัฒนางานที่ตนทำอยู่ และ องค์กรให้ความสนใจต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะ งานที่ปฏิบัติที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีตามไปด้วย และย่อมทำให้เกิดความรู้สึกมี ส่วนร่วมในองค์กร ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกผูกพันตามมา

4. ด้านภาวะผู้นำ

จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆ แต่สามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมได้ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงาน ให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนาหัวหน้าและการพัฒนาการทำงาน รับฟังความเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผล และมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง นั้นจะสามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงาน เป็นผู้มอบหมายงาน และประเมินผลการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย พนักงานและความรู้สึกในจิตใจของพนักงาน และความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนไขที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3. ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพัน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับเฉย ๆ โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ โดยระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ และเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน โดยองค์ประกอบด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูนได้ ซึ่งตรงกับกรอบความคิดของ Steers (1977) ที่ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 2. ลักษณะงาน โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และ 3. ประสบการณ์ในงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การ องค์การพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Burke (2003) ที่ได้กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์การ (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career /Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ (The job) และผู้จัดการ (Manager) และแนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นและได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสในการพัฒนางานที่ตนทำอยู่ และองค์การให้ความสนใจต่อสุขภาพและความ เป็นอยู่ของพนักงาน แสดงว่าความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจะส่งผลต่อระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามาฮ่าซิวิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในภาพของพนักงานบริษัท ยามาฮ่าซิวิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูนในภาพรวมเกือบจะอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่มีปัญหาคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ขอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯที่มีความเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ทำให้ความผูกพันต่อองค์การในภาพของพนักงานบริษัท ยามาฮ่าซิวิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูนในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ทั้งๆที่ คำถามย่อยข้ออื่นๆอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานของบริษัท ยามาฮ่าซิวิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 2.87 โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านด้านภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำที่สุดอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 แสดงว่าบริษัทควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยย่อยนี้เป็นอันดับแรก ในขณะที่องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่พนักงานของบริษัท ยามาฮ่าซิวิเลคทรอนิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 3.09 โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านองค์การ จะพบว่าปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงที่สุดคือ การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บริษัทมีการเอาใจใส่และให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน

3. ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และหน้าที่การทำงาน เป็นปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การและไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

4. พนักงานของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นพนักงานระดับผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก มีรายได้เฉลี่ย 10,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ เห็นด้วย (มีค่าเฉลี่ย) มากกว่ากลุ่มปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีรายได้และการศึกษาสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น รวมทั้งมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารสูงสุดมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่นจึงทำให้มีการรับรู้ถึงองค์ประกอบของความผูกพันทั้งสามด้านมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

5. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านภาวะผู้นำทุกปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

6. พนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า พบว่าจะมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน มากกว่าด้วย

7. พนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพศชาย เห็นด้วยกับข้อความย่อของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมในข้อ “บริษัทฯ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย” มากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

8. องค์ประกอบความผูกพันในด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ยามานาซึอิเลคทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวมได้ โดยความคิดเห็นต่อด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 โดยองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.430) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.277) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมได้

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยามาฮ่า อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าในภาพรวมพนักงานงานของบริษัทไม่มีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นบริษัทจึงควรทำการปรับปรุงองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ยามาฮ่า อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากที่สุด โดยบริษัทฯ ควรปรับปรุงการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน การถ่ายทอดคน โยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกรับทราบอย่างชัดเจน การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ พัฒนากฎการทำงานและการมอบหมายงานของหัวหน้างาน รับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ จะส่งผลให้การทำงานราบรื่น และได้ผลผลิตตามความต้องการ

2. ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ รองจากด้านองค์กร บริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่การสื่อสาร การแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงไม่ได้ บริษัทควรมีระบบการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคัดเลือกนั้นต้องเป็นผู้นำที่ดี ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน ควบคุมสั่งการนักผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะนำไปสู่องค์กรที่มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

3. ด้านงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานระดับ ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในสายปฏิบัติการ (พื้นที่การผลิต) ควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน การเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน โดยเฉพาะปัจจัยย่อยในด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานยังไม่เหมาะสมต่อการทำงาน

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงข้อค้นพบที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยกเว้นปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน แสดงให้เห็นว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ที่มีอัตราเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ประเด็นที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย แบ่งได้เป็น 2 ประเด็นคือ

1. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงาน ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความรู้ของพนักงาน จัดทำตารางกำหนดความสามารถของพนักงาน (Competency Map) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้พนักงาน และบริษัทควรจัดทำสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงาน และแนะนำให้พนักงานได้รับรู้ถึงแนวทางในการเติบโตภายในขององค์การ พนักงานจะได้รู้สึกถึงความมั่นคงและยังคงรักษาสถานภาพในการเป็นพนักงานของบริษัทต่อไป

2. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานและสามารถแข่งขันได้กับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกัน เนื่องจากบริษัทตั้งอยู่ใกล้นิคมอุตสาหกรรม บริษัทต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูงในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการ ดังนั้นจึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกันทั้งภายในและภายนอกบริษัท บริษัทควรจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนให้ชัดเจนและสอดคล้องกับตำแหน่งงานในบริษัท และมีการสำรวจแนวโน้มของอัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการของบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียง เพื่อนำมาปรับให้ระบบค่าตอบแทนของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงาน

ซึ่งถ้าบริษัทมีการปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ความผูกพันของพนักงาน
ที่มีต่อองค์กรมีมากขึ้น บริษัทจะได้รับประโยชน์จากความผูกพันส่งผลให้ธุรกิจมีกำไรมากยิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved