

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเครือวสันต์สตูดิโอ

ผู้เขียน

นายอิทธิ มงคลลาภกิจ

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ อรพินธ์ สันติธีรารกุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเครือวสันต์ สตูดิโอ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับผู้จัดการประจำสาขาจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการของเครือวสันต์ สตูดิโอ จำนวน 109 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายผลิต มีตำแหน่งผลิตกรอบรูป ส่วนใหญ่ทำงานที่ หจก.สนั่นศิลป์ และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อกลุ่มบริษัทวสันต์ สตูดิโอ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับคือด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานเหมาะสมปลอดภัยแก่พนักงาน รองลงมา บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และบริษัทฯมีการ

ถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน และองค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมในเกณฑ์ดี

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ มอบหมายงาน อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถพนักงาน และบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ เกี่ยวข้อง

ด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และบริษัทฯ มีระบบ จ่ายค่าตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่ พนักงาน รองลงมาคือ หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและ เป็นธรรม และหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

Independent Study Title	Factors Affecting Engagement of Wasant Studio Group Employees
Author	Mr. Itti Mongkollapkit
Degree	Master of Business Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

This independent study aimed at exploring factors affecting engagement of Wasant Studio Group employees. In this study, a group of population was specified to 109 employees, including branch managers and operators of Wasant Studio Group. Questionnaires were used as the tool to collect data and data analysis was conducted by the used of descriptive statistics: frequency, percentage and mean.

The findings presented that most respondents were male, aged 31-40 years old, single, earned monthly income at less than 10,000 baht, graduated in Bachelor's degree, and worked in the Manufacturing Division in a position of frame producing staff. Most of them used to work at Sanansilp Limited Partnership. Presently, they had worked at Wasant Studio Group for 1 – 5 years in duration.

The results of respondents' opinion towards factors affecting engagement of Wasant Studio Group employees showed that they ranked their opinions at moderate level to factors namely leadership, organization, and human resource development, respectively.

For organization factor, the respondents ranked their highest opinion to the top-three sub-factors as follows: establishing appropriate and safe working environment, allowing employees to express their opinions and listening to them as equally as passing on policies and strategies to all divisions clearly, and having good standard working system in an overall view, respectively.

For work itself factor, the respondents ranked their highest opinion to the top-three sub-factors as follows: preparing sufficient devices and equipments to support each task, assigning tasks as being appropriate to employee's knowledge and ability, and allowing employees to participate in making decision in any involving tasks, respectively.

For human resource factor, the respondents ranked their highest opinion to the top-three sub-factors as follows: enhancing and arranging activities to strengthen good relationship among employees, paying fair and appropriate compensation to employee's ability, and having competitive compensation system to other similar organization, respectively.

For leadership factor, the respondents ranked their highest opinion to the top-three sub-factors as follows: having supervisor who provided advices on the path to get working advancement and development to his/her subordinates, having supervisor who reasonably and fairly listened to his/her subordinates' opinions, and having supervisor who had wide vision and passed it on to his/her subordinates, respectively.