

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยได้ศึกษาจากความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน คือด้าน องค์กร (Organization) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leader) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในภาพรวมกับความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านของพนักงาน

การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 137 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ค้นคว้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัท จำนวน 137 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบริษัทเอิร์ธฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 42.3 มีอายุ 23 - 27 ปี และ 42 ปีขึ้นไป เท่ากัน ร้อยละ 24.1 รองลงมาอายุ 38 - 42 ปี ร้อยละ 21.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด ร้อยละ 36.5 รองลงมา มัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 24.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.1 รองลงมา เป็นโสด ร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต ร้อยละ 43.8 รองลงมาฝ่ายบริหาร ร้อยละ 28.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 -10,500 บาท ร้อยละ 35.8 รองลงมา มากกว่า 10,500 บาท ร้อยละ 27.0 ระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบัน (เริ่มนับตั้งแต่บรรจุเข้าทำงาน) มากที่สุดคือ

6 เดือน - 2 ปี และ 2 - 4 ปี เท่ากัน ร้อยละ 24.8 รองลงมา 4 - 6 ปี ร้อยละ 21.9 มากกว่า 8 ปี ร้อยละ 12.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานของบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การในแต่ละด้านได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านองค์การ

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.91)
2. บริษัทฯ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)
3. บริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)
4. บริษัทฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดย รวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.69)
5. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.68)
6. บริษัทฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)
7. บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.59)
8. บริษัทฯ มีการถ่ายทอดคน นโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านงาน

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. บริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93)

2. พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.77)

3. บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และบริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

**ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่**

1. บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

2. บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

3. บริษัทฯมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

4. บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

5. บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

6. บริษัทฯมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

7. บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

8. บริษัทฯมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

9. บริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

10. บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

11. บริษัทฯมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

12. บริษัทฯมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)
2. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.89)
3. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.86)
4. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.77)
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.98)
2. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.79)
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.77)

และจากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.943
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่น 0.936
3. ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.870
4. ด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.787

5. ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.733

แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ในปัจจัยของความผูกพัน ด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่า

1. ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าสถานภาพด้านเพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

2. ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าทุกอายุ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

3. ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

4. ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

5. ความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าฝ่ายงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานในฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ มากกว่าฝ่ายผลิต

ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีจำนวน 2 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน มากกว่าบริหารและฝ่ายผลิต

และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านภาวะผู้นำในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบมีจำนวน 1 คู่ คือ ฝ่ายตลาด/ส่งออก มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ มากกว่าฝ่ายบริหาร

5. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน

6. ความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยโดยวิธีการ F-test พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีจำนวน 1 คู่ คือ ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความคิดเห็นในเรื่อง บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มากกว่าระยะเวลา 3-6 ปี

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

ระดับความผูกพันในด้านภาพรวม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำนวน 3 คำถาม ได้แก่

- 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ
- 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

4.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน นัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.
3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพ โสด และสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันนัยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่าพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.730 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 53.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 57.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความผูกพัน พบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้ ($B=0.640$)

สำหรับความสัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยของแต่ละข้อคำถาม กับองค์ประกอบความผูกพันองค์กร ในด้าน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งตัวแปรตาม ได้แก่ ข้อคำถามแต่ละข้อ มีดังนี้

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 43.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 57.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความผูกพัน พบว่าองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้ ($B=.892$)

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯเป็นหลัก มีการ

แปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.557 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 31.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 69.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.582$) รองลงมาคือ ด้านงาน ($B=0.333$)

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม ได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ มีการแปรผันตามกันเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 39.00 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกร้อยละ 61.00 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัย ด้านองค์กร และด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านองค์กร สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ($B=0.657$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($B=0.446$) และ ด้านงาน ($B=0.312$)

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน

ต่อบริษัท มโนหรรษาอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกในด้าน ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของแวววรรณ ละอองศรี (2551) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเฟดเดอร์ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกในด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิตเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกในด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชนิษฐ์ สุขมาก (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกในด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทซี.อาร์.พี.๗ เป็นหลัก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฝายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านองค์การในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แวววรรณ ละอองศรี (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ได้แก่ เพศ และระดับรายได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิษฐ์ สุขมาก (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในภาพรวม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และฝายงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

5.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์การ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การ

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาทำงาน ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แวววรรณ ละอองศรี (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษย์ฐา สุขมาก (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชูพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านองค์การ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และฝ่ายงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน พบว่า ปัจจัยส่วนด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษย์ฐา สุขมาก (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในด้านงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แวววรรณ ละอองศรี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชูพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่ง มีผลต่อผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษย์ฐา สุขมาก (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานของพนักงาน

3) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน พบว่า ปัจจัยส่วนด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แววรรณ ละอองศรี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษย์ฐา สุขมาก (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน การศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และฝ่ายงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อองค์การด้าน ภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อด้านภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แววรรณ ละอองศรี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษย์ฐา สุขมาก (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน การศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาอายุการทำงาน และฝ่ายงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด ส์ แมนูแฟคเจอริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ด้านองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรทุกปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่ามีความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดลำดับแรกคือ บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ รองลงมาบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ โดยพบว่าพนักงานที่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่ระยะเวลาทำงาน 2 ปีขึ้นไป

3. ด้านงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อด้านงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่ามีความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดลำดับแรกคือบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รองลงมาพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าฝ่ายงานมีผลต่อความคิดเห็นต่อด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง บริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยพบว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายตลาด/ส่งออก มีความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านงานมากกว่าพนักงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่ามีความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดลำดับแรกคือ บริษัทฯมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำงาน รองลงมาบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน

5. ด้านภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับด้วยมาก โดยพบว่ามีความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและ

เป็นธรรมชาติ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านฝ่ายงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายตลาด/ส่งออก มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านนี้มากกว่าพนักงานฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต

6. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานของบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าปัจจัยที่ศึกษาจากความคิดเห็นที่มีต่อองค์การ 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ จะใช้ในการอธิบายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การได้ เนื่องจากค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด ส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าในภาพรวมพนักงานของบริษัทมีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นบริษัทจึงควรรักษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้มากที่สุด ดังนั้นบริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่การสื่อสารในเรื่องของการแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงไม่ได้ บริษัทจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงระบบการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรที่จะขึ้นมาเป็นผู้บังคับบัญชานั้น ให้มีความเป็นธรรมชาติ บริหารงานอย่างชัดเจน ตรงตามคุณสมบัติและความสามารถที่พึงต้องมี อย่างนี้แล้วจะได้รับการยอมรับจากทีมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี โดยคุณสมบัติที่พึงมีขั้นต้นคือต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี มีแนวปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกัน การควบคุมสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะนำไปสู่องค์การที่มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ด้านงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่า ปัจจัยอื่นในเรื่อง การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และการ จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ ถึงแม้ว่าบริษัทฯ จะมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม เมื่อพนักงานทำงานมาช่วงระยะหนึ่ง พนักงานอาจมีความต้องการให้ตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทควรมีการจัดระบบฟังความคิดเห็นของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ตลอดจนการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ แต่ต้องเหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

3. ด้านองค์การ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำกว่า ปัจจัยอื่นในเรื่อง บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นใน องค์การ ทั้งนี้ บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เป็นบริษัทเพาะเลี้ยงปุนุ่มเพื่อจำหน่าย ซึ่ง ทุกๆ ขั้นตอนในการผลิตทั้งความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และจะใช้แรงงานในการผลิต ดังนั้นสภาพความ พร้อมทางร่างกายและจิตใจของพนักงานถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทางองค์กรควรคำนึงถึง เนื่องจากสิ่ง เหล่านี้จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญด้าน การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นแก่บริษัท เช่น มีการ จัดฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการผลิต ตลอดจนการตรวจสอบ และบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต ให้อยู่ในสภาพดี เหมาะสมกับสภาพการ ทำงาน นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงาน อย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงานทุกระดับ โดยมี การถ่ายทอดคน โยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่าย อย่างชัดเจนทั้งนโยบายนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายนโยบาย และกลยุทธ์ของบริษัทฯ

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่ำกว่าปัจจัยอื่นในเรื่องการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานให้มีความปลอดภัย มีระบบการ ให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน อีกทั้งควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนการขยายงานของบริษัท รวมถึงควรมีการฝึกอบรมระยะ สั้นให้แก่พนักงาน เช่น กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการผลิต และ ควรมีการติดตามผลประเมินเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ถ้าบริษัทมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในประเด็นต่างๆเหล่านี้ เชื่อได้ว่าบริษัทสามารถที่สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น และจะมีการยอมรับจากบุคลากรภายในจำนวนมากขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้ากับบริษัท ยังประโยชน์ให้กับบริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างเติบโตและมีผลกำไรมากยิ่งขึ้นไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved