

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์ลิบริเบอรั
เชร์ริด จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์ลิบริเบอรัเชร์ริด จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษา
สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 45.5 มี
อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ
51.0 มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 และมีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ
66.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ช เซอร์ลิบริเบอรัเชร์ริด จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ
ผูกพันองค์กรในระดับเห็นด้วยเรียงลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย
3.88) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ด้านองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.88)
ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเรียงลำดับดังนี้ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย
และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน
ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.99) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
อย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงาน
แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) บริษัทมีการส่งเสริมให้
พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.86) บริษัทมีการ

จัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทมีการกำหนดคกฐระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.88) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย เรียงลำดับ ดังนี้ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.86) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย เรียงลำดับดังนี้ บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.91) บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.90) สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.88) มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.83) มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย เรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงาน

อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ

ด้านภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยและมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.95) ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยทุกด้าน ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.96) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ทเซอร์ลรับเบอร์เชิร์ต จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.93) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.92) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.83) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ตามลำดับ

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมา ด้านบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และด้านนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย

และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาด้านบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) และด้านบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ด้านบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และด้านพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.82) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ ด้านบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.92) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ ด้านบริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และด้านบริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.79) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัท มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ด้านบริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และด้านบริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.95) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านผู้บังคับบัญชามี

การสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.97)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.90) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และด้านผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

จำแนกตามอายุ

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ ด้านบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ ด้านบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.82) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ด้านบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.90) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือด้านบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.96) และด้านบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.82) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ ด้านบริษัท มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และด้านบริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 30 ปีมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือด้านบริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และด้านบริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.90) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.98) และด้านผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.95) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97)

จำแนกตามสถานภาพ

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ โสดมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านบริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.84) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน(ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ โสดมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.00) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ(ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.84) และบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.07) และบริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นต่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการ

จัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และบริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.01) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.87) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.94) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.21) และ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) ตามลำดับ

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.61) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และบริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และ กลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และบริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.21) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.60) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.86) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) และบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.21) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทที่มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมาคือ ด้านบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.59) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัท มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) และบริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.83) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือบริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) และบริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.24) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ บริษัท มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.35) และบริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.58) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการ

ทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.94) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.24) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.30) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.27)

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.76) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3.70) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.08) โดยให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.02) ตามลำดับ

ด้านองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.79) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.92)

และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.02) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.10) และบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.76) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.05) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.70) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และบริษัทฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.09) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา

คือ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.20) และบริษัทฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาทมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.81) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.81) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.09) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.15)

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยเรียงลำดับคือ ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยเรียงลำดับคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.92) และด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.84) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ บริษัทมีการกำหนดคกฏระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.92) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดคนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.89) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.88) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (4.01) รองลงมาคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.89) และ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปีมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.78) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และบริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปีมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือบริษัทฯ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัท มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปีมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.78) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปีมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเห็นด้วย เรียงลำดับคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหัวหน้า/ผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเห็นด้วย เรียงลำดับคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 4.08) และด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตามลำดับ

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.80) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหัวหน้า/ผู้บริหารมีความคิดเห็น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.07) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (4.26) รองลงมาคือบริษัทมี

การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (4.26) และบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (4.19)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.80) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง(ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหัวหน้า/ผู้บริหารมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.08) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.76) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน(ค่าเฉลี่ย 3.83) และบริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหัวหน้า/ผู้บริหารมีความคิดเห็นดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.10) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ บริษัทฯ มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และบริษัท มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งพนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.86) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและ

การพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหัวหน้า/ผู้บริหาร มีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.08) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.14) และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.45 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การพิจารณาความดีความชอบควรมีความโปร่งใสเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ควรให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสวัสดิการและความมั่นคงเหมือนลูกจ้างประจำ
3. ควรสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. ควรมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
5. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายการทำงานร่วมกัน

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และกิจกรรมสร้างความสามัคคี และมี 1 ข้อเสนอแนะในด้านงาน เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์ลรัับเบอร์เชรีด จำกัด ได้นำทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์ลรัับเบอร์เชรีด จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 4 ด้านในเชิงบวก เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ วนิตา เจริญจิโรจน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรกคือด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมและทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกและฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ และนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานศึกษาของ วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ทั้งนี้ พนักงานของบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด เห็นว่าบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานน้อย ระบบการทำงานยังไม่เป็นมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานยังไม่เหมาะสมและปลอดภัย และขาดการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ซึ่ง The Institute for Employment Studies (2004) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กร ใน NHS (National Health Service)

พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจากบริษัทต้องให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็น มีโอกาสในการพัฒนาในงาน และองค์กรสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานโดยรวมและทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานศึกษาของ วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551) ที่พบว่า พนักงานของบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานอยู่ในระดับเฉยๆ โดยพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด มีความคิดเห็นระดับเฉยๆ ในเรื่องการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเช่นเดียวกัน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าบริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอมีการส่งเสริม และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานน้อยที่สุดไม่สอดคล้องกับงานศึกษาของ วรพจน์เลิศสุวรรณเสรี (2551) ที่พบว่า พนักงานของบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ทั้งนี้ พนักงานของบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด เห็นว่าการทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน มีระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน ของบริษัทนั้นยังไม่ดีนัก ทำให้พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยข้างต้นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ต่างจากพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์รัล รับเบอร์เรียด จำกัด ที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้

แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานขององค์กร อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ที่พบว่า หากพนักงานมีโอกาสในการพัฒนาในงาน และองค์กรสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมและทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้แต่ละแผนกได้รับทราบมากที่สุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานศึกษาของ วิไลพร (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้แต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรมตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเชิงบวก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แม็ชเชอร์ลรับเบอร์เชริค จำกัด

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ

ผูกพันต่อองค์กร (Engaged employee) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก แสดงว่าบริษัท เน็ชเชอร์ได้รับเบอร์เชิร์ต จำกัด มีพนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด (อ้างใน the Gallup Organization, 2002) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ L.Porter และ F.J. Smith (1991) ที่กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร สอดคล้องกับงานศึกษาของ มนัส ธาราวัชรศาสตร์(2551) พบว่า พนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก แสดงให้เห็นว่า ทั้งบริษัท เน็ชเชอร์ได้รับเบอร์เชิร์ต จำกัดและบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรม มีรูปแบบและการบริหารจัดการที่ดี ทำให้พนักงานมีเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเห็นว่าบริษัท อินโนเว็กซ์ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่พนักงานได้เลือกทำงานด้วย

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ชเชอร์ได้รับเบอร์เชิร์ต จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน บริษัท เน็ชเชอร์ได้รับเบอร์เชิร์ต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged employee) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อันดับแรกและอันดับสุดท้ายดังนี้

ตารางที่ 52 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอันดับแรกและอันดับสุดท้ายที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น	
	อันดับแรก	อันดับสุดท้าย
ด้านองค์กร	บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน	นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
ด้านงาน	บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน
ด้านภาวะผู้นำ	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ	ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ การพิจารณาความดีความชอบมีความโปร่งใสเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ ควรให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสวัสดิการและความมั่นคงเหมือนลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่ทุกแผนก ควรสร้างความสามัคคีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เน็ช เซอร์รับเบอร์เชิร์ต จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์รับเบอร์เชิร์ต จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged employee) โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ถึงแม้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่ทางองค์กรควรมีนโยบายรักษาความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านให้อยู่ในระดับเห็นด้วยนี้ไว้และพัฒนาให้เพิ่มขึ้น ผู้ศึกษาจึงเสนอแนะให้บริษัท เน็ชเซอร์รับเบอร์เชิร์ต จำกัด นำกลยุทธ์ต่างๆมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน บริษัท เน็ชเซอร์รับเบอร์เชิร์ต จำกัด ตามรายด้านดังนี้

1. ด้านองค์กร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้านองค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ใน 3 อันดับสุดท้าย คือ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน และนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติงานอย่างมีระบบกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน รวมทั้งควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกโดยให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายของบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายการทำงานร่วมกันให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานราบรื่น จัดหาช่องทางในการสื่อสารจากระดับล่างขึ้นบนเพิ่มมากขึ้นเช่น มีกล่องรับความคิดเห็น หรือจัดให้มีหน่วยงานที่คอยรับฟังปัญหา ชี้แจงและให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรเพื่อเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรมีการสื่อสารและถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบาย กลยุทธ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ประกาศ หนังสือเวียน ระบบสารสนเทศภายในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรมากขึ้น เพราะถ้าหากองค์กรมีนโยบายการจัดการดูแลบุคลากรในองค์กรได้ไม่ทั่วถึง หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ดีพอ จะส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

2. ด้านงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยด้านงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ใน 3 อันดับสุดท้าย คือ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ

พนักงานอย่างเพียงพอ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และบริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และความช่วยเหลือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีอุปกรณ์ เครื่องมือสำรองไว้ใช้งานเมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย มีการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศต่างๆ ที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยต้องมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจและความชำนาญในการใช้งานองค์กรควรมีการวิเคราะห์งาน กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลการทำงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้โอกาสไว้ว่างใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้ ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ใน 3 อันดับสุดท้าย คือ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทฯส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ซึ่งปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเป็นอันดับท้ายๆ นั้นเป็นปัจจัยย่อยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการจ่ายค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของพนักงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ ควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เช่นส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการวางแผนการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม ทั้งหลักสูตรพื้นฐานที่ทุกคนควรมีความรู้ และหลักสูตรที่จำเป็นเฉพาะตำแหน่งงาน เป็นต้น จัดให้มีการดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร หรือสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนในด้านของการจ่ายค่าตอบแทนนั้นผู้บริหารบริษัทมีการประเมินผลการทำงานใน การปรับเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม สื่อสารเรื่องระเบียบและเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ มีการแจ้งผลการประเมินการทำงานทั้งข้อดีและ

ข้อที่ควรปรับปรุงให้ผู้ได้บังคับบัญชาบริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนี้ควรจัดการสัมมนาเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และแสดงความคิดเห็น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อง่ายแก่การปรับตัวและการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นประจำปีของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนากลยุทธ์การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

4. ด้านภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นอันดับแรก ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวมและทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วย ถึงแม้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ใน 3 อันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม องค์กรควรมีระบบการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคัดเลือกนั้นต้องมีคุณลักษณะของผู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีแรงผลักดัน มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด มีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าทำได้สำเร็จ มีความรู้เกี่ยวกับงานและองค์กร รับผิดชอบต่อความต้องการของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันควบคุมสั่งการผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กร มีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กรจากผู้ได้บังคับบัญชาเป็นระยะ เพื่อสร้างให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาในแผนกและฝ่ายต่างๆ ควรมุ่งคนสูง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาในการประชุมต่างๆ ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์ในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีการสำรวจความคิดเห็นในการทำงานเป็นระยะๆ หรือจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นประจำแผนกและฝ่าย นำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไปผู้บังคับบัญชาควรมีการแจ้งกฎระเบียบ เกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาบริหารอย่างชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานอย่าง

โปร่งใสเป็นธรรม มีการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชารับทราบถึงผลการประเมิน มีการชมเชยในผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีการแจ้งข้อควรปรับปรุงเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีการประเมินผลการทำงานของตัวเอง ได้สำรวจการทำงานของตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความต้องการและความคาดหวังในหน้าที่การงานในอนาคต ผู้บังคับบัญชามองว่าให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามองว่าให้ความสำคัญกับคำแนะนำและแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ดังนั้นรูปแบบภาวะผู้นำที่ควรนำมาใช้ในองค์กรคือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย รับฟัง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ และให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่นอกจากการนำกลยุทธ์ภาวะผู้นำมาใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการพัฒนาการบริหารจัดการในปีจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์กร และด้านงาน ควบคู่ไปด้วยเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. สำหรับข้อเสนอแนะ เพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้ บริษัทควรมีนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรมสามารถตรวจสอบสอบได้ ควรให้การดูแลในเรื่องสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่พนักงานทั้งในส่วนลูกจ้างชั่วคราวลูกจ้างประจำบริษัทควรมีการจัดอบรมพัฒนาองค์กร (Organization Development) แก่พนักงานทุกคนเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างความสามัคคีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน