

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย และเพื่อศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานฝ่ายผลิตเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติไทย ของบริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย มีทั้งหมด 4 แผนก คือ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) แผนกผลิตโซฟา และแผนกผลิตงานที่นอน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 287 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) รวมทั้งการใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การจัดข้อมูลในรูปแบบตารางไขว้ (Cross - Tabulation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.36 อายุ 32 – 45 ปี ร้อยละ 55.75 ระดับการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า ร้อยละ 43.90 ระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในช่วง 2 - 3 ปี ร้อยละ 24.04 เป็นพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ ร้อยละ 39.02 และมีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 316 - 330 บาท ร้อยละ 28.92

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพัน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.59 และด้านงานมีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.72

ด้านองค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจน ในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.81) บริษัทมีการ ถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทมีระบบมาตรฐานการ ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.70) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความ สอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทจัดให้มีช่องทาง เพื่อการสื่อสารกับพนักงาน ได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.54) และองค์ประกอบย่อยที่มีความผูกพันใน ระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ใน องค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.40) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ บริษัทมีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และองค์ประกอบย่อยที่มี ความผูกพันในระดับปานกลาง คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ เกี่ยวข้องกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยองค์ประกอบย่อยมีความผูกพันในระดับมากทุก องค์ประกอบ เรียงลำดับคือ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการจัดทำ เอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับ พนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.62) บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และ เชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน และบริษัทมีการจัดทำแผนการ

ฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.61) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.60) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน (ค่าเฉลี่ย 3.55) และองค์ประกอบย่อยที่มีความผูกพันในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) โดยองค์ประกอบย่อยมีความผูกพันในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับคือ ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นพนักงาน (สมาชิก) ของบริษัทต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.81) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.70) ท่านมีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ ค่าจ้าง รายวันที่ได้รับ แผนงาน และระยะเวลาในการทำงาน ในบริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขา เอกชัย

องค์ประกอบของความผูกพัน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 – 315 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 – 345 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 - 330 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.56) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.55) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 - 360 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.64) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 3 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ด้านองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32–45 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.83) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.61) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 - 360 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 - 330 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.53) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 - 345 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.52) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.56) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.55) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 - 330 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 – 360 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.52) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 – 315 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.50) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 - 345 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.54) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 - 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.68) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.77) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 - 345 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 – 330 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.62) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 - 360 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา (ค่าเฉลี่ย 3.72) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) (ค่าเฉลี่ย 3.67) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 3 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 – 31 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.61) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 32 – 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 – 60 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.70) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 - 315 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 331 - 345 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.62) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.60) และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 - 330 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 - 360 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) (ค่าเฉลี่ย 3.65) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตโซฟา (ค่าเฉลี่ย 3.64) ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิต

เฟอร์นิเจอร์ไม้ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอน (ค่าเฉลี่ย 3.51) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.61) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.57) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์ประกอบของความผูกพัน พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม

ผลการหาความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.620 โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จะแปรผันตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.50 เป็นผลมาจากองค์ประกอบในเรื่องอื่นๆ และพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 แต่องค์ประกอบด้านองค์กรและด้านงาน พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด (B = 0.594) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (B = 0.480) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย มีความผูกพันในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) โดยมีความผูกพันเป็นอย่างมากต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันเป็นอย่างมากต่อองค์กรในทุกด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิжитอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันเป็นอย่างมากต่อองค์กรในทุกด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน

1) ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน ในด้านองค์กร โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัท มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาสิริ ปัญญาภู (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ธนาคารทหารไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน และธนาคารทหารไทยมีการ

ถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันใน ด้านองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทฯ มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน และบริษัทฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน

2) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงาน โดยรวม ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่นๆ พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันในด้านงาน มีระดับ ความคิดเห็นโดยรวมน้อยกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ โดยองค์ประกอบย่อยในเรื่อง บริษัทเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและบริษัทฯ มีการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพัน ในด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่นๆ พบว่า องค์ประกอบด้านงาน มีระดับความคิดเห็น โดยรวมน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยเฉพาะองค์ประกอบย่อยในเรื่อง บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริษัทฯ มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน แต่จากการศึกษาของภาสศิริ ปัญญาภู (2553) ที่ได้ ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานมี ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ

3) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ ในระดับเห็นด้วยมาก และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันที่มีระดับความคิดเห็น โดยรวมมากที่สุด ซึ่งมืองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

ช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์รา อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ แต่ผลการศึกษาของ ภาสิริ ปัญญาภู (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ คือ ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย คือ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

4) ระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์รา อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังไม่สอดคล้องกับบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แผนกได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน แต่การศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภาสิริ ปัญญาภู (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของ

พนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย มีการค้นพบ ดังนี้

1. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม พบว่าองค์ประกอบของความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ

2. ด้านองค์การ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบย่อยเกือบทุกองค์ประกอบมีระดับความผูกพันในระดับมาก ยกเว้น เรื่องบริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าผู้ที่มีอายุในช่วง 18 – 45 ปี ผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้และแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้(ตามสั่งโครงการ) และผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 4 – 10 ปี มีความผูกพันในเรื่องบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความผูกพันในเรื่องบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. ด้านงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบย่อยเกือบทุกองค์ประกอบมีระดับความผูกพันในระดับมาก ยกเว้น เรื่องบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ อายุ ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ แผนกงาน และระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานทุกกลุ่มมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบย่อย

เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความผูกพันในเรื่องบริษัทที่มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 บาท – 315 บาท ผู้ที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 บาท – 360 บาท ผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ และผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความผูกพันในเรื่องบริษัทที่มีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

5. ด้านภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบย่อยเกือบทุกองค์ประกอบมีระดับความผูกพันในระดับมาก ยกเว้น เรื่องผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอนมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมินและเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นบริษัทจึงควรรักษาองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะตามผลที่ได้จากการศึกษาดังนี้

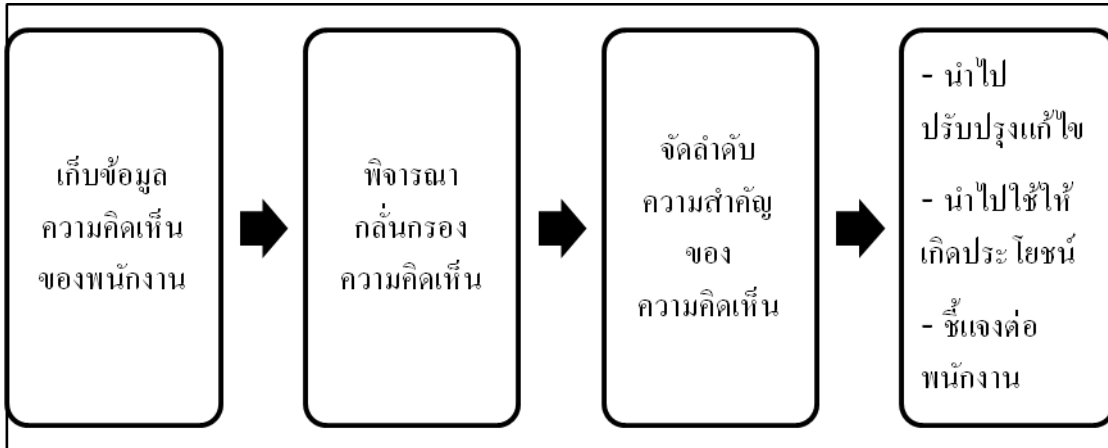
ด้านองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านองค์การ พบว่ามีประเด็นที่พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ

1. บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยพนักงานทุกกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อความคิดเห็นของพนักงานที่พนักงานได้ใส่ไว้ในกล่องรับความคิดเห็นแม้เพียงเรื่องเล็กน้อย โดยการนำความคิดเห็นของพนักงานมาเก็บเป็นข้อมูลทางสถิติ นำมาพิจารณากลับกรอง และจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงหรือชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบถึงเหตุผลในการจัดการของบริษัทโดยการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพราะการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วน

หนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังแสดงแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 1 ขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน



2. บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร พบว่า ผู้ที่มีอายุในช่วง 18 – 45 ปี ผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้และแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามตั้งโครงการ) และผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 10 ปี เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ เช่น การจัดการประกวดการออกแบบและผลิตสินค้าต้นแบบ เป็นต้น

จากข้อค้น พบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความผูกพันในเรื่องบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับพนักงาน โดยการจัดให้มีช่วงเวลาเพื่อติดต่อสื่อสารกับพนักงาน เช่น ช่วงเที่ยงถึงบ่ายโมงของวันศุกร์ในทุกวันสัปดาห์ หรือเบอร์ติดต่อเฉพาะสำหรับเรื่องเร่งด่วน

ด้านงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านงาน รวมทั้งข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่ามีประเด็นที่พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองน้อย ดังนั้นบริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเพิ่มมากขึ้น โดยการสุ่มเลือกพนักงานในแต่ละกลุ่มและนำมาทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกว่าพนักงาน

ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างไร และนำมาวางแผนปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และประเมินผลรูปแบบในการทำงานนั้น โดยให้พนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมในการประเมินด้วยเพื่อให้ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงข้อบกพร่อง เมื่อพนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเอง จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วมกับหน้าที่นั้นและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท นอกจากนี้การที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นการย้ำเตือนให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับการตัดสินใจของตนเอง และจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานไปในทิศทางที่ตนเองตัดสินใจได้ดีที่สุด

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมได้ ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก และจากข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ผู้ที่รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความผูกพันในระดับปานกลางในเรื่องบริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บริษัทควรแจ้งแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานได้รับทราบ โดยมีการแจ้งแผนการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน แผนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ผู้ที่รับค่าจ้างรายวัน 301 บาท – 315 บาท ผู้ที่รับค่าจ้างรายวัน 346 บาท – 360 บาทผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ และผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความผูกพันในระดับปานกลางในเรื่องบริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงควรจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาทั้งในด้านการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว โดยการจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาโดยเฉพาะ (Counseling Clinic) อาสาสมัครให้คำปรึกษา (Voluntary Counselor) หรือแต่งตั้งให้พนักงานคนใดคนหนึ่งในแต่ละแผนกงานให้ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน (Unit Counselor)

ด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ พบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด ดังนั้นบริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดูแลพนักงาน ดังนั้นบริษัทควรที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะของภาวะผู้นำ และควรที่จะเตรียมให้ผู้บังคับบัญชามีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่ดี โดยจัดให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งนี้การเป็นผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และจากการศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ยังพบว่าประเด็นที่พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ดังนั้นในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาและใช้ความคิดเห็นของพนักงานให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท โดยการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในช่วงเวลาที่ผ่อนคลายหรือนอกเวลางาน พนักงานจะรู้สึกสะดวกใจมากขึ้น

จากข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่าผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอนมีความผูกพันในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมินและเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรจัดให้ผู้บังคับบัญชาของแผนกผลิตงานที่นอนให้คำแนะนำและช่วยแนะแนวทางในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อลดอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการประเมินผลพนักงานเป็นรายบุคคลและแจ้งผลการประเมินให้พนักงานแต่ละคนได้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของตัวเองอยู่เสมอเพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปรับปรุงตนเองและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น