

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

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

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ บริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 189 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ Linear Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.4 มีอายุระหว่าง 25 – 31 ปี ร้อยละ 59.3 จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ร้อยละ 32.3 มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 61.4 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต PCB/LCD ร้อยละ 55.0 มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 56.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 41.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

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

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ

โดยระดับของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ใช้วิธีการวัดจากความผูกพันในด้านภาพรวมขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก
3. มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป
4. มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน
5. บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย

จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ และจากปัจจัยความผูกพันแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก มีเพียงข้อเดียวคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก ส่วนในข้ออื่น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์ มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน และบลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย

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

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยมีความเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉยๆ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ บลูชิพส์มีการชี้แจงนโยบาย และแผนการดำเนินงานให้กับทุกแผนก รับทราบอย่างชัดเจน มีการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อกับพนักงานได้อย่างสะดวกและ

เข้าถึงทุกระดับ มีนโยบายและแผนการดำเนินงานของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและแผนการดำเนินงานของบลูชิพส์ และมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยจำนวน 4 ปัจจัยเช่นกัน ได้แก่ บลูชิพส์มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในบริษัท

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในดำเนินงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ บลูชิพส์มีการการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่วนปัจจัยที่เหลือ ประกอบด้วย บลูชิพส์มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ

3. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเฉย ๆ จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ บลูชิพส์มีการจัดการและวางแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์การและพนักงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ประกอบด้วย บลูชิพส์มีการทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานแต่ละคน มีระบบการจ่าย

ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน มีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและมีการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน

4. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ในด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในทุกปัจจัยอยู่ในระดับเฉย ๆ เช่นเดียวกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานให้แต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าเพศหญิง ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่า อายุของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาม.3-ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ส่วนในด้านภาวะผู้นำผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน้าที่การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน้าที่การทำงานสนับสนุนการผลิต มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน้าที่การทำงานการผลิต ส่วนในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มหน้าที่การทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานพนักงานสำนักงาน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการ ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 6,001 บาท ส่วนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

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

1. พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. พนักงานแต่ละกลุ่มอายุโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. พนักงานทุกกลุ่มอายุการทำงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
5. พนักงานทุกกลุ่มหน้าที่ทำงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านหน้าที่การทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
6. พนักงานทุกกลุ่มตำแหน่งงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
7. พนักงานทุกกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ปัจจัยด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ผลการหาความสัมพันธ์พบว่า องค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.660 ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 43.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะมีความใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพนักงานได้ไม่สูงมากนัก และพบว่าปัจจัยของความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 แต่ปัจจัยด้านองค์การและด้านงาน พบว่าไม่มีผลกับความผูกพันด้านภาพรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวม ได้มากที่สุด ($B = 0.422$) และด้านภาวะผู้นำ ($B = 0.214$) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่ามีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีความผูกพันในระดับไม่ผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับเห็นด้วยมากมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์เป็นหลัก ปัจจัยที่เหลือพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเพียงระดับเฉย ๆ ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของบลูชิพส์ตลอดไป มีความรู้สึผูกพันเป็นอย่างมากกับบลูชิพส์ บลูชิพส์เป็นบริษัทที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกทำงานด้วย มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน และมีความเชื่อมั่น ขอมรับต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ของบลูชิพส์ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ที่ได้แบ่งประเภทของพนักงานที่ไม่ผูกพันต่อองค์กรไว้หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรคือพนักงานที่เสมือน “สิดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรัก

และทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย โดยผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือซึ่งพบว่า ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง (ผูกพัน) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ผูกพัน) แต่มีความสอดคล้องกับ เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร ที่พบว่าความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (ไม่ผูกพัน) โดยด้านที่มีระดับความผูกพันสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ และนอกจากนี้ Burke (2003) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวถึงผลการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไว้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และทำให้องค์กรสามารถทำกำไรได้ (Profitability) ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษารุ่นนี้ที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับไม่ผูกพัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด

(มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่า อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกันน่าจะเกิดจาก ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันแตกต่างกัน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน การแบ่งกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน รวมถึงลักษณะการประกอบกิจการขององค์การแตกต่างกัน ส่งผลให้การศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1. ด้านองค์การ

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การไม่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในภาพรวมได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับการชี้แจงนโยบาย และแผนการดำเนินงานให้กับทุกแผนกบริหารอย่างชัดเจน จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารและติดต่อกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นโยบายและแผนการดำเนินงานของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์การ การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สายพิณ สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าพนักงานโดยรวมให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในระดับมาก

2. ด้านงาน

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน อยู่ในระดับเฉย ๆ โดย

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานไม่สามารถบ่งบอกถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ ซึ่งประกอบไปด้วยความคิดเห็นด้าน พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สายพิน สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามองค์การต้องปรับปรุงในปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้พนักงานเกิดความคล่องตัวและมีทิศทางในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีขึ้น และส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรต่อไป ดังที่ สวานีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวถึง การได้ทำงานที่มีความสำคัญว่า พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กร และลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการวิจัยของ The Institute for Employment Studies (2004) เช่นกัน พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยังพบว่า พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่ว ๆ ไป ที่เป็นฝ่ายสนับสนุน

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย แต่สามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมได้ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน การทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การมีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และได้รับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงาน ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่กล่าวถึง ความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึง

แนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ที่ได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าพนักงานต้องมีโอกาสได้พัฒนางานที่ตนทำอยู่ และองค์การให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สายพิน สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ การได้รับยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน มีโอกาสได้รับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการเลื่อนขั้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ได้ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ และเบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาคความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมาทรสาคร รวมทั้งสุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีตามไปด้วย และยอมทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกผูกพันตามมา

4. ด้านภาวะผู้นำ

จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครฮาร์ด จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเฉยๆ แต่สามารถทำนายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมได้ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสื่อสารถึงเป้าหมายในการทำงาน ให้คำแนะนำและแนวทางความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงาน รับฟังความเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผล และมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง นั้นจะสามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงาน เป็นผู้มอบหมายงาน และประเมินผลการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย พนักงานและความรู้สึกในจิตใจของพนักงาน และความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนไขที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสายพิน สว่างจิต (2548) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความยุติธรรมของ

ระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา นั้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพัน ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ ในระดับเฉย ๆ ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ โดยระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ และเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูนได้ ซึ่งตรงกับกรอบความคิดของ Steers (1977) ที่ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 2. ลักษณะงาน โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 3. ประสบการณ์ในงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) ที่ได้กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ (The job) และผู้จัดการ (Manager) และแนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็นและได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสในการพัฒนางานที่ตนทำอยู่ และองค์กรให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความ เป็นอยู่ของพนักงาน แสดงว่าความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาได้ค้นพบประเด็น ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานของบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 2.51 โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำที่สุดอันดับสุดท้ายคือ บลูชิพส์มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.15 แสดงว่าบริษัทควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยย่อยนี้เป็นอันดับแรก ในขณะที่องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานของบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 2.89 โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยด้านย่อยด้านภาวะผู้นำ จะพบว่าปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงที่สุดคือผู้บังคับบัญชา มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.08 ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำปีละสองครั้ง

2. ปัจจัยด้านอายุเป็นปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรและไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

3. พนักงานของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด เพศชาย ที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป เป็นพนักงานสำนักงาน (ผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วย พนักงานสำนักงาน และวิศวกร) มีรายได้เฉลี่ย 10,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรด้านองคกรด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ เห็นด้วย (มีค่าเฉลี่ย) มากกว่ากลุ่มปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีรายได้และการศึกษาสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น รวมทั้งมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารสูงสุดมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่นจึงทำให้มีการรับรู้ถึงองค์ประกอบของความผูกพันทั้งสามด้านมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

4. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านอายุการทำงานเพียงปัจจัยเดียวที่มีความแตกต่าง โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

5. พนักงานของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปทุกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (ทั้ง 4 ด้าน)

6. พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่า พบว่าจะมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน มากกว่าด้วย

7. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ในภาพรวมทุกปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

8. พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด เห็นด้วยกับข้อความย่อของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมในข้อ “ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบลูชิพส์” มากที่สุด และไม่มีความแตกต่างกันในทุกปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 เป็นการแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของพนักงานทุกคนที่พร้อมจะทุ่มเททำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่

9. พนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด เพศชาย เห็นด้วยกับข้อความย่อของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมในข้อ “ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัท หรือต่อหน้าที่การทำงาน” มากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

10. องค์ประกอบความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด ในภาพรวมได้ โดยความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 โดยองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด ($B = 0.422$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($B = 0.214$) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านองค์การและด้านงาน ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมได้

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าในภาพรวมพนักงานงานของบริษัทไม่มีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นบริษัทจึงควรทำการปรับปรุงองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้นำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮาส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้นในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้มากที่สุด รวมถึงข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยกเว้นปัจจัยด้านอายุการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อยไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ประเด็นที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย แบ่งได้เป็น 3 ประเด็นคือ

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

2. การได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพและอนามัย รวมไปถึงการมีกิจกรรมที่มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ปัจจุบันบริษัทไม่มีสวัสดิการในด้านของการรักษาพยาบาลอื่น ๆ นอกจากการรับบริการจากประกันสังคม บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการในด้านของการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีฉุกเฉิน และจัดให้มีโปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้เหมาะสมในแต่ละระดับของพนักงาน รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี หรือกิจกรรมการท่องเที่ยวนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าบริษัทมีการเอาใจใส่และดูแลพนักงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

3. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานและสามารถแข่งขันได้กับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกัน เนื่องจากบริษัทตั้งอยู่ใกล้นิคมอุตสาหกรรม บริษัท

ต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูงในเรื่องของค่าจ้างและสวัสดิการ ดังนั้นจึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนกันทั้งภายในและภายนอกบริษัท บริษัทควรจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนให้ชัดเจนและสอดคล้องกับตำแหน่งงานในบริษัท และมีการสำรวจแนวโน้มของอัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการของบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียง เพื่อนำมาปรับให้ระบบค่าตอบแทนของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงาน

2. ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ รองจากด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน แต่การสื่อสาร การแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหลีกเลี่ยงไม่ได้ บริษัทควรมีระบบการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคัดเลือกนั้นต้องเป็นผู้นำที่ดี ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน ควบคุมสั่งการพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะนำไปสู่องค์การที่มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

3. ด้านงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายปฏิบัติการ (ช่างเทคนิค หัวหน้างานสายปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานสำนักงาน (ผู้จัดการแผนก/ผู้ช่วย พนักงานสำนักงาน และวิศวกร) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในสายปฏิบัติการ (พื้นที่การผลิต) ควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือ การเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน โดยเฉพาะปัจจัยย่อยในด้านการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย แสดงว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานยังไม่เพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน

4. ด้านองค์การ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยย่อยในด้าน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับ

พนักงาน และมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุดเป็น 4 ลำดับสุดท้าย แสดงว่า พนักงานมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นระบบ บริษัทฯ จึงควรทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสมและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ควรทำการพัฒนาระบบการทำงานให้มีมาตรฐาน และส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร

โดยสรุปแล้วบริษัทฯ ควรปรับปรุงสภาพการทำงานในสายการผลิต ทั้งในแง่ของการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น ปรับปรุงเครื่องมือในการวัดและควบคุม ปรับปรุงอุปกรณ์การจับยึดชิ้นงาน (Jig & Fixture) วางผังโรงงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงาน แก้ไขระบบการถ่ายเทอากาศ เพิ่มเติมระบบปรับอากาศ พัฒนาการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานของหัวหน้างาน รับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น จะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และยังทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ จะส่งผลให้การทำงานราบรื่น และได้ผลผลิตตามความต้องการ

ซึ่งถ้าบริษัทมีการปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีมากขึ้น บริษัทฯ จะได้รับประโยชน์จากความผูกพันส่งผลให้ธุรกิจมีกำไรมากยิ่งขึ้น