

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย
Employee Engagement of Manufacturing Staff Towards Index Interfurn Company Limited,
Ekachai Branch

ติยาภรณ์ คุ้มคำ* และอรพิน สันติธีรากล**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย และเพื่อศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย โดยทำการศึกษาจากพนักงานฝ่ายผลิตเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติไทย ของบริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย ซึ่งมีทั้งหมด 4 แผนก คือ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) แผนกผลิตโซฟา และแผนกผลิตงานที่นอน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 287 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย รวมทั้งการใช้สถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย การจัดข้อมูลในรูปแบบตารางไขว้ และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 32 – 45 ปี ระดับการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า มีระยะเวลาในการทำงาน ใน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในช่วง 2 – 3 ปี เป็นพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ และมีอัตราค่าจ้างรายวันในช่วง 316 – 330 บาท ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์ประกอบของความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับผูกพันมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน สุดท้ายคือด้านงาน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมากเช่นกัน และองค์ประกอบของความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

This independent study aimed to study the factors that affected employee engagement and study the level of employee engagement of manufacturing staff at Index Interfurn Company Limited, Ekachai Branch. The population of the study consisted of 287 Thai manufacturing staff from 4 departments which were wood furniture manufacturing, wood furniture manufacturing (made to order), sofa manufacturing and bed manufacturing. The data

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

was collected from self-administrative questionnaire, then analyzed by using descriptive statistics i.e. frequency, percentage and mean, as well as inferential statistics i.e. cross-tabulation and linear regression.

The results of study showed that most of the employees were male, between 32 – 45 years old, graduated with grade 6 or lower. Most of them had been working at this company for 2 – 3 years as wood furniture manufacturing staff, with daily wage between 316 – 330 baht. The level of employee engagement of manufacturing staff towards Index Interfurn Company Limited, Ekachai Branch was at the “Engaged” level. The manufacturing staff was engaged in high level with every elements of engagement. Ranked highest was human resource development, followed by company and leadership at the equal level, and the last factor was job. The overall employee engagement was at the high level. The factors that effected employee engagement significantly were leadership and human resource development.

บทนำ

ปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจโลกเกิดความผันผวน อันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตจากกลุ่มประเทศมหาอำนาจ ทั้งวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ในสหรัฐอเมริกา วิกฤติเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศยุโรป รวมถึงภาวะเศรษฐกิจที่กำลังชะลอตัวของ จีน ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมากและภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่รุนแรงนี้ จึงทำให้องค์การธุรกิจ ต้องมีการปรับตัว เร่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง

การดำเนินธุรกิจให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องมีปัจจัยหลายส่วนเพื่อนำมาใช้ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์การ อันประกอบไปด้วย เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ ภาพลักษณ์องค์การ และทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์การจะต้องมีการบริหารการใช้ทรัพยากรต่างๆ เหล่านี้ได้เหมาะสมเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อองค์การสูงสุด โดยต้องตระหนักในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะมนุษย์คือกลไกสำคัญในการที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์การต้องอาศัยมนุษย์ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานเป็นตัวช่วย ในการประสานงานต่างๆ ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์การและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ บุคลากรนั้นคงอยู่และทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง คือ ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อองค์การ โดยการสร้างความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การเป็นการสร้างความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เพื่อให้บุคลากรเกิดความ ทุ่มเทพยายามที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์การ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริม การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ยึดให้พนักงานมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ต้องการที่จะลาออกจากองค์การ ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่ด้วยการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การนั้น จึงถือเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและวางแผนให้บุคลากรนั้นทำหน้าที่เป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เดินหน้าไปได้อย่างยั่งยืน การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การต้องได้รับ

ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร พนักงาน ผู้จัดการ หรือฝ่าย HR ซึ่งแต่ละคนก็จะต้องมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้แก่องค์กร

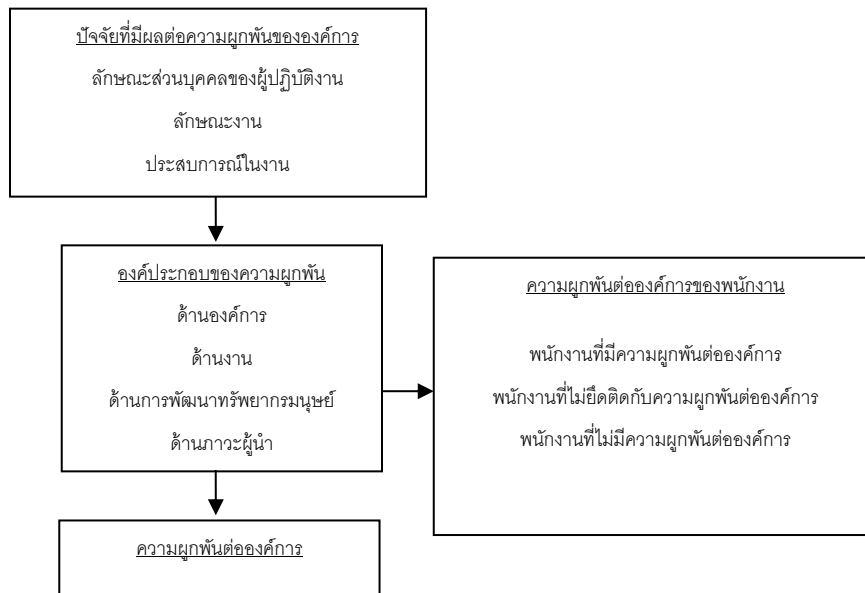
บริษัท อินเด็คซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย เป็นโรงงานตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 และเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บริษัทต้องประสบกับปัญหาอันเกิดจากสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน ทำให้ผู้บริโภคระมัดระวังการใช้จ่ายมากขึ้น ประกอบกับการเข้าสู่ธุรกิจของคู่แข่งที่เป็นผู้ผลิตรายย่อย ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยบางแห่งสามารถตอบสนองลูกค้าในด้านของราคาได้ดีกว่า จึงส่งผลทำให้ยอดขายของบริษัทลดลง นอกจากนี้ยังมีผลอันเนื่องมาจากนโยบายเรื่องการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ ทำให้ต้นทุนของบริษัทสูงขึ้น เพราะต้นทุนส่วนใหญ่ของการผลิตต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ทำให้ต้นทุนค่าแรงของบริษัทมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 39.53 คิดเป็นร้อยละ 10 ของต้นทุนทั้งหมด จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ทำให้บริษัทมีความจำเป็นที่จะต้องตัดชั่วโมงการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตลง เพื่อรักษาต้นทุนให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ ซึ่งผลกระทบที่เกิดจากการตัดชั่วโมงของพนักงานฝ่ายผลิตนั้น คือ ทำให้มีพนักงานฝ่ายผลิตบางส่วนลาออก เพื่อย้ายไปอยู่ในบริษัทที่มีการจ้างงานล่วงเวลา โดยมีอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต (Turn Over Rate) อยู่ที่ร้อยละ 3 – 5 โดยในฝ่ายผลิตประกอบไปด้วย 4 แผนก คือ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) แผนกผลิตโซฟาและแผนกผลิตงานที่นอน ซึ่งมีพนักงานในฝ่ายนี้จำนวนทั้งหมด 704 คน แบ่งออกเป็นพนักงานคนไทยจำนวน 287 คนและพนักงานคนต่างด้าวจำนวน 417 คน ซึ่งพนักงานคนไทยและคนต่างด้าวจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน คือ พนักงานคนไทยจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคในการทำงานอันถือเป็นแรงงานฝีมือ แต่ในส่วนของพนักงานคนต่างด้าวจะเป็นการทำงานในลักษณะของการใช้แรงงาน

การลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตโดยคนไทย ซึ่งถือเป็นผู้ดำเนินงานหลักของการผลิตสินค้า ส่งผลทำให้เกิดภาวะสมองไหล และมีต้นทุนจากการลาออกเพิ่มขึ้น เช่น ค่ารับสมัครพนักงานใหม่ ค่าฝึกอบรมพนักงาน ต้นทุนของวัตถุดิบอันเกิดจากการทำงานที่ผิดพลาด ต้นทุนค่าเสียเวลา เป็นต้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็คซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลวิจัยที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็คซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย และเพื่อศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็คซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



รูปที่ 1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิด

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วยการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย ซึ่งศึกษาถึงองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

2. ขั้นตอนการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

- 1) รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น
- 2) สร้างแบบสอบถาม
- 3) เก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
- 5) จัดทำและนำเสนอรายงาน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติไทย ของบริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟียร์น จำกัด สาขาเอกชัย ซึ่งมีทั้งหมด 4 แผนก คือ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ แผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) แผนกผลิตโซฟาและแผนกผลิตงานที่นอน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 287 ราย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

- 1) พนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ 112 คน
- 2) พนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) 78 คน
- 3) พนักงานแผนกผลิตโซฟา 57 คน
- 4) พนักงานแผนกผลิตงานที่นอน 40 คน

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 287 ชุด โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟียร์น จำกัด สาขาเอกชัย

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

2. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน

จากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 287 ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านองค์การและด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.59 และด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

สำหรับองค์ประกอบของความผูกพันแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านองค์การ

องค์ประกอบย่อยมีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ บริษัทมีกฎระเบียบ ชัดเจนที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด (ค่าเฉลี่ย 3.81) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.75) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

2.2 ด้านงาน

องค์ประกอบย่อยมีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบย่อยมีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

2.4 ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อยมีความผูกพันในระดับมาก เรียงลำดับคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 1 แสดงสรุประดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบของความผูกพัน 10 ลำดับแรก

องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน	องค์ประกอบของความผูกพัน	ลำดับ
บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีที่พนักงานทำผิด	3.81	มาก	ด้านองค์การ	1
บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.81	มาก	ด้านงาน	1
บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.80	มาก	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	3.78	มาก	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	3.78	มาก	ด้านภาวะผู้นำ	4
บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ	3.77	มาก	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	6
บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน	3.75	มาก	ด้านองค์การ	7
บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลต่องานนั้นๆ	3.75	มาก	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7

องค์ประกอบย่อย	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ ผูกพัน	องค์ประกอบของ ความผูกพัน	ลำดับ
บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.71	มาก	ด้านองค์การ	9
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน	3.71	มาก	ด้านภาวะผู้นำ	9

3. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน จำแนกตามอายุ ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ แผนงาน และระยะเวลาในการทำงาน ในบริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย

3.1 ด้านองค์การ

3.1.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 18 – 45 ปี มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 46 – 60 ปี ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.1.2 ค่าจ้างรายวันของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.1.3 แผนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ พบว่าพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้และพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานแผนกผลิตโซฟาและพนักงานแผนกผลิตงานที่นอนที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.1.4 ระยะเวลาในการทำงาน ในบริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 10 ปี มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 เดือน – 3 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนในเรื่องบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวก พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 เดือน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – มากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านงาน

3.2.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.2.2 ค่าจ้างรายวันของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.2.3 แผนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.2.4 ระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.3.2 ค่าจ้างรายวันของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องบริษัทที่มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม พบว่า พนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 – 361 บาท ขึ้นไป ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนในเรื่องบริษัทที่มีการจัดระบบให้ค่าปรับแก่พนักงาน พบว่า พนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 301 – 315 บาท และพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 346 – 360 บาท มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท พนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 316 – 345 บาท และ พนักงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 361 บาท ขึ้นไป ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.3.3 แผนงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องบริษัทที่มีการจัดระบบให้ค่าปรับแก่พนักงาน พบว่าพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) พนักงานแผนกผลิตโซฟาและพนักงานแผนกผลิตงานที่นอนที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.3.4 ระยะเวลาในการทำงาน ในบริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องบริษัทที่มีการจัดระบบให้ค่าปรับแก่พนักงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 เดือน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 เดือน – มากกว่า 10 ปี ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านภาวะผู้นำ

3.4.1 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

3.4.2 ค่าจ้างรายวันของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.4.3 แผนกงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในเรื่องผู้บังคับบัญชา มีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมิน และเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงานพบว่า พนักงานแผนกผลิตงานที่นอน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากพนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ พนักงานแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) และพนักงานแผนกผลิตโซฟาที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3.4.4 ระยะเวลาในการทำงานในบริษัท อินเด็คซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัยของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจากองค์ประกอบของความผูกพันพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” (Engaged employee) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

5. ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม

ผลการหาความสัมพันธ์พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.620 โดยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม จะแปรผันตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.50 เป็นผลมาจากองค์ประกอบในเรื่องอื่นๆ และพบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05

การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็คซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

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

ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน

1. ด้านองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์กร โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซอสดา 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 และธนาคารทหารไทยมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัท มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน และบริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน

2. ด้านงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงาน โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่นๆ พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันในด้านงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมน้อยกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ โดย

องค์ประกอบย่อยในเรื่อง บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวลเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่นๆ พบว่า องค์ประกอบด้านงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยเฉพาะองค์ประกอบย่อยในเรื่อง บริษัท มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน แต่จากการศึกษาของ ภาสิริ ปัญญาภู (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ช่อสุดา โสระดา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ บริษัทส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน และบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ แต่ผลการศึกษาของ ภาสิริ ปัญญาภู (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ คือ ธนาคารทหารไทย มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ธนาคารทหารไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ และมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย คือ ธนาคารทหารไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน

4. ด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ

เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของซอสูดา โสระดา (2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังสอดคล้องกับบรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แผนกได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภาสิริ ปัญญา (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ โดยมีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ คือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน

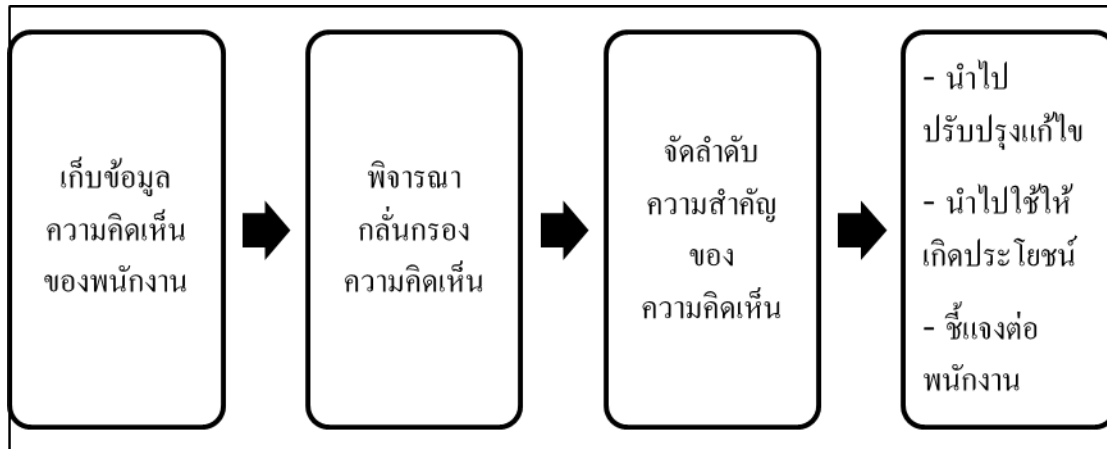
ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย พบว่าพนักงานมีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้น บริษัทจึงควรรักษาองค์ประกอบของความผูกพันในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะตามผลที่ได้จากการศึกษาดังนี้

ด้านองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านองค์การพบว่า มีประเด็นที่พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ

1. บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานโดยพนักงานทุกกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อความคิดเห็นของพนักงานที่พนักงานได้ใส่ไว้ในกล่องรับความคิดเห็นแม้เพียงเรื่องเล็กน้อย โดยการนำความคิดเห็นของพนักงานมาเก็บเป็นข้อมูลทางสถิติ นำมาพิจารณากลับกรอง และจัดลำดับความสำคัญของความคิดเห็นเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงหรือชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบถึงเหตุผลในการจัดการของบริษัท โดยการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพราะการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้เกิดกำลังใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังแสดงแผนภาพ ดังนี้



รูปที่ 2 แผนภาพแสดงขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร พบว่า ผู้ที่มีอายุในช่วง 18 – 45 ปี ผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้และแผนกผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ (ตามสั่งโครงการ) และผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 10 ปี เป็นผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทจึงควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ เช่น การจัดการประกวดการออกแบบและผลิตสินค้าต้นแบบ เป็นต้น

จากข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 เดือน มีความผูกพันในเรื่องบริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับพนักงานโดยการจัดให้มีช่วงเวลาเพื่อติดต่อสื่อสารกับพนักงาน เช่น ช่วงเที่ยงถึงบ่ายโมงของวันศุกร์ในทุกสัปดาห์ หรือเบอร์ติดต่อเฉพาะสำหรับเรื่องเร่งด่วน

ดำเนินงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านงาน รวมทั้งข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันพบว่า มีประเด็นที่พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองน้อย ดังนั้นบริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเพิ่มมากขึ้น โดยการสุ่มเลือกพนักงานในแต่ละกลุ่มและนำมาทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกว่าพนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างไร และนำมาวางแผนปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และประเมินผลรูปแบบในการทำงานนั้นโดยให้พนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมในการประเมินด้วยเพื่อให้ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงข้อบกพร่อง เมื่อพนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานของตนเอง จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วมกับหน้าที่นั้นและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท นอกจากนี้ การที่บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองเป็นการย้ำเตือนให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับการตัดสินใจของตนเอง และจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานไปในทิศทางที่ตนเองตัดสินใจได้ดีที่สุด

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมได้ ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก และจากข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. ผู้ที่รับค่าจ้างรายวัน 300 บาท มีความผูกพันในระดับปานกลางในเรื่องบริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บริษัทควรแจ้งแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานได้รับทราบ โดยมีการแจ้งแผนการฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน แผนการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

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

ด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมได้มากที่สุด ดังนั้นบริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการดูแลพนักงาน ดังนั้นบริษัทควรที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะของภาวะผู้นำ และควรที่จะเตรียมให้ผู้บังคับบัญชามีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่ดี โดยจัดให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งนี้การเป็นผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และจากการศึกษาองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ยังพบว่า มีประเด็นที่พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ดังนั้นในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาและใช้ความคิดเห็นของพนักงานให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท โดยการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในช่วงเวลาที่ผ่อนคลายหรือนอกเวลางาน พนักงานจะรู้สึกสะดวกใจมากขึ้น

จากข้อค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันพบว่า ผู้ที่อยู่ในแผนกผลิตงานที่นอนมีความผูกพันในเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินประจำปีให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานทุกครั้งที่มีการประเมินและเรื่องผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางการทำงานให้กับพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรจัดให้ผู้บังคับบัญชาของแผนกผลิตงานที่นอนให้คำแนะนำและช่วยแนะแนวทางในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อลดอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการประเมินผลพนักงานเป็นรายบุคคลและแจ้งผลการประเมินให้พนักงานแต่ละคนได้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียของตัวเองอยู่เสมอเพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปรับปรุงตนเองและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

บรรณานุกรม

คนบริหารคน. (2556). *คืนเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556*, จาก

http://www.siamturakij.com/home/news/display_news.php?news_id=413371968

จิตตานันท์ ไกรโทสงจรัส. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย.

(2556, 3 กรกฎาคม). สัมภาษณ์.

ช่อสุดา โสระดา. (2551). *ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ชานนทร์ ปวงละคร. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนพร แยมสุตา. (2550). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต*. *คืนเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556*, จาก <http://www.navy.mi.th/navic/900303a.html>

นิศาชล ดำมณี. *เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เฟิร์น จำกัด สาขาเอกชัย*. (2557, 16 พฤษภาคม). สัมภาษณ์.

บรรพต ไชยกิจ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิเจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภาสิริ ปัญญา. (2553). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee Engagement Survey*. *คืนเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556*, จาก <http://www.pmat.or.th>

สุรพล โภภาสเสถียร. (2555). *สวัสดิ์เศรษฐกิจ: ครึ่งปีแรก 2556 ใจหายใจคิดว่า...ครึ่งปีหลังจะหัวใจวายไหมเนี่ย*.

คืนเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.komchadluek.net/detail/20130704/162496/ครึ่งปีหลังจะหัวใจวายไหมเนี่ย.html#UeyqYoOyZKj>

อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทบอร์ด จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

Human Revolution. (2555). *ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการลาออก*. *คืนเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556*, จาก <http://humanrevod.wordpress.com/2012/02/15/turnover-cost>

Human Revolution. (2556). *บทบาทของแต่ละคนในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร*. *คืนเมื่อ 1 กรกฎาคม 2556*, จาก <http://humanrevod.wordpress.com/2013/07/10/employee-engagement-role/#more-3016>

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2000). *Research Methods for Business Students*. Essex: Pearson Education.

Steers, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. New York: Administrative Science.