

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

Employee Engagement Towards Preserved Food Specialty Company Limited

ชัยวัฒน์ เหล่าสันติสุข* และอรพิน สันติธีรากุล**

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อพนักงานบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด โดยศึกษาจากพนักงาน บริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 272 คน และได้ทำการศึกษาโดยนำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า พบว่าพนักงานบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.8 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 46.7 สถานภาพโสด ร้อยละ 51.5 จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 ร้อยละ 33.5 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 40.8 และเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 96.3

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged Employee) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน ตามลำดับ

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study the level of and the factors that affected employee engagement at Preserved Food Specialty Co. Ltd. The samples were the company's 272 employees. The researcher used the 4 concepts of employee engagement which consisted of company, job, human resource management, and leadership. The data used for the analysis was primary data collected from self-administered questionnaire. The data was then analysed by frequency, percentage, mean, T-test, ANOVA and Linear Regression. The results of the study showed that most questionnaire respondents were female (58.8%), 26–35 years old (46.7%), single (51.5%), with education of lower than high school (33.5%). They had been working at the company for 1–5 years (40.8%) and most were operational employees (96.3%).

The results showed that the employees at Preserved Food Specialty Co. Ltd. were ranked at the “engaged” level. They ranked leadership, organisation, job, and human resource management, respectively, at the high level. The factors that affected employee engagement positively and showed statistic significance were human resource management and leadership, respectively. However, personal factors namely gender, age, marital status, education, work period, job, and position did not statistically relate to the overall level of employee engagement.

บทนำ

ปัจจุบัน สภาพสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศส่งผลให้กระแสการแข่งขันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งเป็นการแข่งขันอย่างเสรีในระดับโลก ทำให้ทุกธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่กดดันและรุนแรงมากกว่าในอดีต ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญ แม้ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรกลเข้ามาใช้แทนแรงงาน แต่ก็ไม่สามารถเข้ามาทดแทนได้ทั้งหมด งานในหลายอย่างยังคงต้องอาศัยการควบคุมดูแลโดยมนุษย์ ดังนั้นองค์กรจึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรต้องเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความรักในงานและรักความก้าวหน้าอยู่ในตนเอง แต่การที่จะใช้ความสามารถให้ปรากฏเป็นผลงานที่ดีออกมาได้เพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายนอกต่างๆ เช่น ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่ดี ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน และพนักงานจะพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถและความภาคภูมิใจกับองค์กรให้ปรากฏผลงานมากกว่าปกติที่ควรจะเป็น อีกประการหนึ่งซึ่งส่งผลให้องค์กรมีการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นเพราะว่าองค์กรมีพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานเหล่านี้ย่อมมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นสำคัญด้วย (พรชัย พันธุ์พิพัฒน์โบลย์, 2550)

ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร โดยองค์กรต้องสรรสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน เต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ เมื่อพนักงานมีความสุขและเต็มใจในการทำงานแล้ว พนักงานเหล่านั้นย่อมทุ่มเทร่างกาย แรงใจสร้างสรรคงานที่มีคุณภาพ

เพื่อประโยชน์สูงสุดในการสร้างศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ในปัจจุบันคงต้องยอมรับว่าความต้องการแรงงานมีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานไว้เป็นความสำคัญอันดับต้นๆ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อสร้างทีมงานที่มีศักยภาพและส่งผลให้การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย แต่หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร คือ ความผูกพัน (Engagement) ในองค์กรที่เริ่มลดลง เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่วิกฤตแรงงานที่เกิดจากการเป็องานได้ และอาจเป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความสนใจมากที่สุดปัญหาหนึ่ง คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร (สิทธิโชค เตชะวุฒิปันธุ์, 2550)

ผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี ซึ่งเป็นบริษัทพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับโลกที่เน้นความสำคัญกับปัจจัยการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อยุติวิกฤตแรงงานที่เกิดจากการเป็องาน พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่าเพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้น ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202% สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่งสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิมถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ แม้้องค์กรต่างทราบกันดีถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร แต่กลับมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญในด้านอื่น ๆ ทั้งที่เรื่องนี้ คือ กุญแจสำคัญที่จะทำให้้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (ปริยกร มิมะพันธุ์, 2556)

บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 77 หมู่ 6 ถ.พระราม 2 ต.โคกขาม อ.เมือง จ.สมุทรสาคร จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 5 มีนาคม 2538 โดยดำเนินธุรกิจผลิตอาหารอบแห้งและอาหารแช่แข็ง ประเภทเนื้อสัตว์ อาหารทะเล และผักผลไม้ เพื่อการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ ปัจจุบันมีพนักงานในส่วนสำนักงาน ส่วนการผลิต และสนับสนุนการผลิต รวมทั้งสิ้น 1,102 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานรายเดือน 272 คน และพนักงานรายวัน 830 คน สำหรับพนักงานรายวัน แบ่งเป็นพนักงานคนไทย 242 คน และพนักงานต่างด้าว 588 คน (บริษัท ฟริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557) เนื่องจากเป็นโรงงานที่ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารที่มีเทคนิคและวิธีการจำเพาะในแต่ละรายละเอียดการผลิต จึงมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีความสามารถตามสาขาอาชีพ และมีทักษะในงานจำนวนมาก เพื่อผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและปริมาณตามเป้าหมาย ซึ่งที่ผ่านมาบริษัทมีนโยบายที่จะพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและผลักดันให้้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับค่าจ้างอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเป็นประจำทุกปี รวมถึงการพิจารณาปรับตำแหน่งตามความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน หรือ

แม้กระทั่งจัดให้มีสวัสดิการพิเศษแก่พนักงาน เช่น การได้รับเบี้ยขยัน เบี้ยอาวุโส โบนัสประจำปีและการได้สิทธิ์พักในห้องพักของบริษัท โดยพนักงานกลุ่มที่บริษัท พบว่า มีความรู้ความสามารถเฉพาะงานและต้องได้รับการฝึกฝนให้มีประสบการณ์ถึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ กลุ่มของพนักงานรายเดือน ถึงแม้บริษัทจะมีแนวทางการดำเนินการตามข้างต้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงานแล้วก็ตามแต่ก็พบว่ามีอัตราการลาออกของพนักงานรายเดือน ในระหว่างเดือนมกราคม 2556 – มิถุนายน 2557 รวม 156 คน ภายในระยะเวลา 18 เดือน เฉลี่ยมีพนักงานรายเดือนลาออก 9 คนต่อเดือน คิดเป็น 2.56% ต่อเดือน (บริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557) ถ้าพิจารณาจากข้อมูลอาจมองว่าไม่ได้เป็นปัญหา แต่จากการพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานรายเดือนที่ลาออกเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิน 50% เป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งเป็นสัญญาฉบับบอกให้ผู้บริหารเกิดความกังวลและเป็นห่วงว่าอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของส่วนงานนั้นๆ และอาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการดำเนินงานของบริษัทตามมา ในมุมมองของผู้บริหารนั้นได้มุ่งความสำคัญของปัญหานี้ที่อาจทำให้เกิดภาวะในด้านค่าใช้จ่ายและใช้ระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอาจต้องใช้เวลา รวมถึงการลงทุนสอนงานแก่พนักงานใหม่ให้เกิดความชำนาญอาจต้องใช้ระยะเวลานานจนกว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้จนมีความรู้ความชำนาญตามมาตรฐานที่ต้องการ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการดำเนินงานทั้งสิ้น โดยที่ผ่านมาผู้บริหารได้เพิ่มการดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกรักผูกพันในบริษัท เช่น การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ มีการพิจารณาค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับพนักงานในทุกๆ ระดับ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ ความสามารถ ให้รับผิดชอบในระดับหัวหน้างาน รวมถึงเน้นด้านการประชาสัมพันธ์จากฝ่ายบุคคลเพื่อสอบถามและเปิดโอกาสพนักงานเสนอแนะความต้องการและข้อคิดเห็นด้านต่างๆ ผ่านมายังผู้บริหาร เพื่อพิจารณาแนวทางดำเนินการต่อไป

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด เพื่อจะทำให้บริษัททราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554: 18-20) ได้กล่าวถึง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement) ไว้ดังนี้

The Gallup Path (Curt Coffman และ Gabbiel Gonzalez-Molina, 2002) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและสร้างการเติบโตของยอดขายและผลกำไรขององค์กรนั้นคือ พนักงาน ดังนั้นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่ง Gallup ได้ออกแบบคำถามเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน และในแต่ละคำถามจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น คือ ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Royalty) ผลกำไร (Profitability) ผลผลิตขององค์กร (Productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร Gallup ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ Gallup จากพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกาพบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะมี ความผูกพันลดน้อยลงเรื่อยๆ แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมของหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

Richard M. Steers (1977) (อ้างในชอสดา โสระดา, 2551) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
- 2) ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง
- 3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองที่ตนคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Burke (2003) (อ้างในสุชาติ เต็งศิริวัฒนา, 2556) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์กรสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ และผู้จัดการ (Manager) โดย Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อที่ใช้เป็นประเด็น เพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์กร เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คำตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

The Institute for Employment Studies (IES) (2004) (อ้างใน นิตินทรีย์ วัฒนาวิวัฒน์, 2552) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์การใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น 3) โอกาสในการพัฒนาในงาน 4) องค์การให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) (อ้างใน จีรวรรธ เณรแยม, 2553) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การการมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษานี้ ประกอบด้วยการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) มาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

2. ขั้นตอนการศึกษา

การศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

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

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 272 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2557 (บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2557) โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและความผูกพันในภาพรวม ซึ่งเป็นคำถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การสร้างความผูกพันต่อองค์กร” บริษัท พีริเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท พีริเชอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท พีริเชอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.8 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 46.7 สถานภาพโสด ร้อยละ 51.5 จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 ร้อยละ 33.5 มีอายุการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 40.8 และเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 96.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พีริเชอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale ซึ่งแบ่งความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.67) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยด้านองค์การแต่ละปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 8 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน (2) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (3) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัดและบทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกรณีที่พนักงานทำผิด และบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ ทั้ง 3 ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (4) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ (5) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี (6) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.63) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านงานทั้ง 4 ปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยย่อย สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (2) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (3) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง

3. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.57) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากจำนวน 11 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (2) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม (3) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (4) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน (5) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ (6) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (7) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (8) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้นๆ (9) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (10) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน (11) บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม และพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ 1 ปัจจัย คือ บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้

4. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.71) และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อยในด้านภาวะผู้นำจำนวน 6 ปัจจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัยย่อย สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน (2) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน (3) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (4) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (5) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (6) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อบริษัท พีรีเซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน

ค่าเฉลี่ยในผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าสูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การสูงสุด ส่วนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำสูงสุด

2. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุ มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มอายุ 18-25 ปี และ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำ พนักงานกลุ่มอายุ 26-35 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การสูงสุด นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 18-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่ำที่สุดเหมือนกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานต่ำที่สุด

3. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่ม มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มสถานภาพโสด และสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนพนักงานกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การสูงสุด และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดในด้านงาน

4. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 ม.6/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านองค์การ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษา ม.6/ปวช. และ อนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำ สำหรับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานและด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนในด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ โดยระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเท่ากันทั้ง 4 ด้าน คือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำสูงที่สุด และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านองค์การสูงที่สุด และระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านงาน

6. ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในด้านภาวะผู้นำ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับเฉยๆ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในด้านงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท พีริเซอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของ บริษัท พีริเซอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของบริษัท พีริเซอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในข้อคำถามย่อยทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก มากที่สุด 2) บริษัทเป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำงานด้วย 3) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อบริษัทหรือต่อหน้าที่การงาน 4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงาน (สมาชิกภาพ) ของบริษัทต่อไป และ 5) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถามย่อย โดยค่าเฉลี่ยของรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าสูงกว่าหญิง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเหมือนกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เท่ากันทุกข้อ

3. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยในด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เท่ากันทุกข้อ

4. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 กลุ่มระดับการศึกษา ม.6/ปวช. กลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และกลุ่มระดับการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ

5. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุดในทุกกลุ่มที่จำแนกตามอายุการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี กลุ่มอายุงาน 6-10 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ

6. ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริหารมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged Employee)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พบว่า

1. เพศมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยด้านงานและด้านภาวะผู้นำ พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
2. อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทุกด้าน

3. สถานภาพสมรสมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในด้านองค์การ
4. ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยด้านองค์การสูงที่สุด
5. อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทุกด้าน
6. ตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ระหว่างตัวแปรอิสระด้านข้อมูลทั่วไปตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

2. พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

3. พนักงานทุกกลุ่มสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทมากกว่ากลุ่มพนักงานสถานภาพโสด และ พนักงานสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทมากกว่าพนักงานกลุ่มสถานภาพโสด

4. พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยกลุ่มพนักงานระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัทน้อยกว่ากลุ่มพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และ ม.6 / ปวช.

5. พนักงานทุกกลุ่มอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า อายุการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อบริษัท มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี

6. พนักงานทุกกลุ่มตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

ตอนที่ 3.5 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องาน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.666 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยที่ส่งผลต่อทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 44.40 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.60 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear regression) จะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานได้ปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.303) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ (Beta = 0.188) และด้านงาน (Beta = 0.149) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อความถามย่อยทั้ง 4 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.577 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อความถามย่อยทั้ง 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.70 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อความถามย่อย บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อความถามย่อยบริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อความถามย่อย พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.217) รองลงมาคือ บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน (Beta = 0.215)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อความถามย่อยทั้ง 12 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.665 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อความถามย่อยทั้ง 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 44.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.80 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อความถามย่อย บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความ

มั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อคำถามย่อย บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อคำถามย่อย บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด (Beta = 0.212) รองลงมาบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (Beta = 0.185)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อคำถามย่อยทั้ง 6 ข้อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.561 และระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมจะผันแปรตามข้อคำถามย่อยทั้ง 6 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 68.50 เป็นผลมาจากปัจจัยในเรื่องอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่า นัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ข้อคำถามย่อย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ส่วนข้อคำถามย่อยอื่นๆไม่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ใช้ค่า Beta ในการทำนายระดับความผูกพัน เนื่องจากค่า Beta สามารถบอกได้ว่าตัวทำนายนั้นมีผลหรืออิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่า ตัวทำนายในข้อคำถามย่อย ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (Beta = 0.246) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Beta = 0.164)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

พิจารณาจากแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท พีรีเซิร์ฟ พู๊ด สเปเชียลตี้ จำกัด พบว่า ข้อเสนอแนะที่พนักงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยว การแข่งกีฬา เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความผูกพันกัน รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (ร้อยละ 12.50) รองลงมาคือ บริษัทควรให้ความสำคัญและความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับพนักงาน ไม่ควรมีการแบ่งระดับชั้น เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างระดับหัวหน้าและระดับบริหารกับระดับพนักงานทั่วไป (ร้อยละ 4.04) และบริษัทควรพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้มีค่าครองชีพที่เหมาะสม (ร้อยละ 3.31) ตามลำดับ

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด สามารถนำไปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของพนักงานบริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความผูกพันในระดับที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) โดยเมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษา ที่ได้แบ่งประเภทของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด และนอกจากนี้ Burke (2003) ได้ทำการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะอยู่กับองค์การนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์การ และช่วยสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท โดยความผูกพันของพนักงานนี้มีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิชา ขาวล้ำเลิศ (2555) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด และสุชาติดา เต็งศิริวัฒนา (2556) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน และพนักงานมีความผูกพันในระดับที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงาน บริษัท พีริเชอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย The Institute for Employment Studies (2004) ที่ได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เกิดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสได้พัฒนางานที่ตนทำอยู่ รวมถึงการที่องค์การให้ความสนใจต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งแสดงว่าความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และสอดคล้องตามแนวความคิดของ Steers (1997)

ที่ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะของงาน โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 3) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติา เต็งศิริวัฒนา (2556) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไอซีเอ็มเอที (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

2.1 ด้านองค์การ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดย องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ประกอบไปด้วย 1) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน 2) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้สื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ 3) บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 4) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท 5) บริษัทมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 6) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน 7) บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนและเป็นธรรมในกรณีที่พนักงานทำผิด 8) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

2.2 ด้านงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านงาน ประกอบไปด้วย 1) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง 2) บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างพอเพียง 3) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน 4) พนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซอร์ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยดังนี้ 1) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม 2) บริษัทมีการจัดทำเอกสารที่ระบุขีดความสามารถของบริษัทและพนักงาน รวมถึงระบุไว้ถึงความรู้ความสามารถหรือทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่องานนั้น ๆ 3) บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน 4) บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน 5) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน 6) บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน 7) บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม 8) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง

ความสามารถของพนักงาน 9) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ 10) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ 11) บริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน 12) บริษัทมีการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี และเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่กล่าวถึง ความก้าวหน้าในงาน ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ด้านภาวะผู้นำ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท พีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำประกอบไปด้วย 1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน 4) ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานและความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน 5) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม 6) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน และความรู้สึกในจิตใจของพนักงาน และความสามารถของหัวหน้างานในการสร้างเงื่อนไขที่สามารถสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้ ร้อยละ 44.40 โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท พีริเซอร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ แสดงว่าความรู้สึกของพนักงานต่อปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

โดยเมื่อนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ซึ่งได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มาทดสอบความสัมพันธ์ของข้อคำถามย่อย กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมพบว่า ข้อคำถามย่อยด้านงาน ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้แก่ข้อคำถาม บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของพนักงาน และพนักงานในบริษัทมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สำหรับข้อคำถามย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้แก่ข้อคำถาม บริษัทมีการจัดวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจ

เดียวกันได้ และบริษัทส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ระหว่างพนักงาน สำหรับข้อคำถามย่อยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ได้แก่ข้อคำถาม ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้พนักงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม และการทดสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อคำถามย่อยของตัวแปรต้น 3 ด้านที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) ซึ่งกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัยได้แก่ องค์การ(Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/Profession) ลูกค้า (Customer) งานที่ทำ และผู้จัดการ (Manager) และสอดคล้องกับแนวคิดของ The Institute for Employment Studies (2004) ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เกิดจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสได้แสดงความคิดเห็น โอกาสในการพัฒนาในงานองค์การให้มีความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามปัจจัยดังกล่าว

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ในภาพรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัท (Engaged Employee) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดข้อย่อยต่างๆ ที่ทำการศึกษพบว่า บริษัทควรมีการพิจารณาในปัจจุบันหลายๆด้านเพิ่มเติม เพื่อเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในด้านสร้างความผูกพันให้กับพนักงานทุกคนในบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะร่วมปฏิบัติงานต่อไปกับบริษัท ซึ่งรายละเอียดในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเหล่านี้ ย่อมจะส่งผลต่อการเติบโตและประสบความสำเร็จในธุรกิจของบริษัทด้วยเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงรวบรวมและขอเสนอ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์กับบริษัท 프리เซิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด ในการรักษาและพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต่อไป

1. ด้านองค์การ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อพิจารณาข้อปัจจัยย่อยมีข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ บริษัทมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำถามปลายเปิด ได้มีพนักงานให้ข้อเสนอแนะไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาในด้านนี้เป็นสำคัญ แนวทางการดำเนินการ คือ บริษัทต้องมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงพนักงานในทุกระดับ เช่น การติดตั้งกล่องรับความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่การทำงาน การใช้บอร์ดประชาสัมพันธ์ และควรมีการจัดประชุมตัวแทนพนักงานเพื่อสอบถามความต้องการรวมทั้งข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

สำหรับหัวหน้างาน ควรใกล้ชิดกับพนักงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจกับพนักงาน หัวหน้างานต้องเปิดใจและยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากพนักงานทั้งในด้านดีและไม่ดีพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนในการพูดคุย แสดงความคิดเห็นกับหัวหน้าได้อย่างเท่าเทียม

2. ด้านงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านงานโดยรวม และในทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งที่ผ่านมามีบริษัทได้มีการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงานที่เกี่ยวข้อง มีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ได้ดี รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับพนักงานได้เหมาะสมตรงตามความสามารถ แต่สำหรับเรื่องการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด บริษัทควรนำมาพิจารณาดำเนินการเพื่อให้พนักงานทำงานได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิตสินค้าได้อีกด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบริษัทโดยตรง โดยแนวทางการดำเนินงานนั้นควรใช้ระดับหัวหน้างานเป็นคนขับเคลื่อนและประสานงานระหว่างระดับพนักงานทั่วไปกับระดับบริหาร เพื่อให้การนำเสนอและตัดสินใจเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วนและเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทได้มากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีค่าต่ำที่สุดในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ซึ่งปัจจัยด้านบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีระดับความคิดเห็นเฉยๆ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในปัจจุบันเป็นลำดับต้น ๆ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ควรทำการสำรวจค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทในกลุ่มธุรกิจคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาพิจารณากำหนดโครงสร้างค่าจ้างและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานรับผิดชอบ โดยหลังจากดำเนินการแล้ว เป้าหมายคือ พนักงานต้องไม่รู้สึกว่ามีความแตกต่างกันในด้านผลตอบแทนเมื่อเทียบกับธุรกิจใกล้เคียงกันอีกต่อไป จะทำให้พนักงานไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากบริษัทและยอมส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การมากขึ้นด้วยอย่างแน่นอน สำหรับข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามนั้นพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การท่องเที่ยว การแข่งกีฬา เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคี ความผูกพันกัน รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่บริษัทได้ดำเนินการอยู่แล้วอย่างต่อเนื่องโดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงที่สุด โดยบริษัทต้องให้ความสำคัญพร้อมส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องและให้มีความยั่งยืนแบบนี้ต่อไป เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การในระดับที่ดีแบบนี้ตลอดไปเช่นกัน

4. ด้านภาวะผู้นำ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และองค์ประกอบความผูกพันทางด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นโดยรวมสูงที่สุดในบรรดาองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ทำให้ทราบได้ว่าหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันกับองค์การเป็นอย่างมาก ดังนั้น พนักงานมีตำแหน่งหัวหน้างาน ตั้งแต่หัวหน้างานระดับต้น ผู้บริหารสูงสุดของแต่ละส่วนงานจนถึงผู้บริหาร

ระดับสูงของบริษัท ควรรักษาบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ดีเช่นนี้ไว้พร้อมทั้งมีปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ต้องเป็นผู้นำที่เก่งทั้งคนและงาน มีผลงานเป็นที่ยอมรับของพนักงาน สามารถเป็นผู้นำที่นำพาพนักงานร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในแต่ละส่วนงาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก เพราะปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาต้องมีการประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีและเหมาะสมกับพนักงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานโดยผู้บังคับบัญชาต้องมีการสนับสนุนและให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงกำหนดให้มีแผนการอบรมและการสอนงานหรือ On the job training (OJT) จากส่วนงานต้นสังกัดเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับพนักงานทั้งในด้านการอบรมหลักสูตรบังคับและการอบรมที่เกี่ยวข้องกับประจำของตนเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บรรณานุกรม

- จิรวรรณ เณรแย้ม. (2553). *ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ช่อสุดา ไสระดา. (2551). *ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- นิติภรณ์ วัฒนวิรวงศ์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคซิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ปรีयर มิมะพันธุ์. (2556). *5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร*. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2557, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1376470488&gripid=no&catid=17&subcatid=1700
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พีริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด. (2557). *รายงานสรุปจำนวนพนักงาน*. สมุทรสาคร: พีริเชิร์ฟ ฟู้ด สเปเชียลตี้.
- พรชัย พันธุ์พิพัฒน์โพลีย์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท บางเลนเปเปอร์มิลล์ จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement)*. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกลินทร์.
- ศศิชา ขาวล้าเลิศ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สิทธิโชค เตชะวุฒิพันธุ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรีนสวีลส์ จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2556). *ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ทั้งใจทั้งงาน (Employee Engagement in Practice)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.

สุชาติ เต็งศิริวัฒนา. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงาน อยุธยา*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).