

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายเดือน
บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน
Factors Affecting Engagement of Monthly Employees at
Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province

นิธิรุจ สายคำฟู* และอรพิน สันติธีรากล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายเดือน บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานรายเดือนในบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 291 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-33 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และเป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน ด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายเดือนบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านองค์การมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาเป็นด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) โดยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านองค์การ เห็นด้วยมากลำดับแรก คือบริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ด้านงาน เห็นด้วยมากลำดับแรกคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เห็นด้วยมากลำดับแรกคือ บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และ ด้านภาวะผู้นำ เห็นด้วยมากลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

This independent study aimed to study the factors affecting the engagement of monthly employees at Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province. The subjects for this independent study consisted of 291 monthly employees who worked for Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province. Questionnaires were used to collect data and statistics used to analyze the data were descriptive statistics, namely frequency, percentage and mean, and inferential statistics which were T-test and ANOVA.

The findings showed that most employees were female, 26–33 years old, single, with Bachelor's degree. They earned an average monthly income of 20,001–30,000 baht, and worked in supporting group division. Most employees had worked for the studied company for more than 10 years.

The results of the study showed that the factor that affected engagement of monthly employees at Hana Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Province the most was organization. Next factors in line were work and leadership, respectively. Human resource development was ranked at the neutral level. The top-ranked sub-factors in each category were as follows: for organization, the company provided opportunities for employees to share their ideas and listened to employees' feedback. For work, the company provided opportunities for employees' participation in decision-making related to work. For human resource development, the company encouraged relationship among employees. For leadership, the leader showed vision and was able to passed on his vision to employees.

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ มีการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับต้นๆ และเป็นเสมือนจุดแข็งหลักขององค์กรนั้นคือ “ทรัพยากรมนุษย์” หลายองค์กรมีการปรับตัวโดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่าง เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่ดี ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร และเมื่อสรรหามาแล้วก็จำเป็นต้องหาวิธีการที่จะรักษาคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรไว้ให้นานที่สุด เนื่องจากคนคือทรัพยากรที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นของทุกองค์กร องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถของคนเป็นตัวขับเคลื่อนขององค์กร ซึ่งคนที่มีความรู้ความสามารถที่องค์กรได้สรรหามา นั้น จะเป็นผู้กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เป็นผู้ทำให้เกิดการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ และยังเป็นผู้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรอีกด้วย จะเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และจำเป็นต้องหาวิธีเสริมสร้างให้พนักงานในองค์กรของตนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ คนที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ก่อประโยชน์อย่างสูงสุด

ต่อองค์การ และทำให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นในอนาคต

จากข้อมูลอัตราการลาออกเฉลี่ย (Turnover Rate) ของอุตสาหกรรมที่สูงถึงร้อยละ 13.63 (ข้อมูลจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2556) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงานรายเดือนบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ในเดือนมกราคม-ตุลาคม 2558 ที่มีเพียงร้อยละ 1 (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล, 2558) จะเห็นว่าอัตราการลาออกของพนักงานรายเดือนที่มีเพียงร้อยละ 1 นั้น ถือเป็นจุดแข็งสำคัญขององค์การ ที่มีความสามารถในการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะและความสามารถเหล่านี้ไว้ ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในการลดความสูญเสียในด้านของเวลาและต้นทุนในการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเทียบเท่ากับเกณฑ์ที่้องค์การตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ้องค์การของพนักงานรายเดือนบริษัทชานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ้องค์การ โดยผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำไปใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์และวางแผนให้แก่ผู้บริหารในการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ อันเกี่ยวเนื่องถึงการบริหาร การพัฒนา และการรักษาบุคคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของ้องค์การ ให้คงอยู่เพื่อให้การดำเนินงานใน้องค์การนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงเพื่อความสำเร็จอันยั่งยืนที่จะเกิดขึ้นแก้องค์การต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 1 – แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา

1. ความหมายของความผูกพันต่อ้องค์กร

Burke (2007 อ้างถึงใน ศศิชา ขาวกล้าเลิศ, 2555) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ้องค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับ้องค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อ้องค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการลูกค้า และช่วยเหลือ้องค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อ้องค์กร

The Institute for Employment Studies (2004 อ้างถึงใน รัชจิภา เลี้ยงบุญ, 2555) หรือ IES เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัย ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่าพนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อ้องค์กรและคุณค่าของ้องค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับ้องค์กรจะใส่ใจในบริบทของธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อประโยชน์ของ้องค์กร ้องค์กรจะต้องสร้างการพัฒนาและปลูกฝังความผูกพันของพนักงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อ้องค์กรจะมีพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย มีความเชื่อมั่นใน้องค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่า เข้าใจบริบทของธุรกิจและมีมุมมองในภาพใหญ่ เคารพและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า และมีการพัฒนางานที่ตนทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ

บริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล IES (The Institute for Employment Studies) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่จะต้องแสดงถึงความสัมพันธ์ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กรจะต้องสร้างให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร และอีกฝ่ายหนึ่งคือฝ่ายพนักงานที่จะต้องเต็มใจมอบความผูกพันให้กับองค์กรมากหรือน้อยตามความสมัครใจของตน โดย IES ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความผูกพันไว้ ดังนี้ “ทัศนคติบวกของพนักงานต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเข้าใจถึงลักษณะของธุรกิจ และร่วมกันพัฒนาการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาและรักษาความผูกพันนี้ไว้ ดังนั้นจึงต้องอาศัยความสัมพันธ์สองทางระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” The Institute for Employment Studies (2004 อ้างถึงใน ศศิชา ขาวล้าเลิศ, 2555)

Steers (1977 อ้างถึงใน มลฤดี เฮงแสงชัย, 2555) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กร หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดยมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549 อ้างถึงใน ศศิชา ขาวล้าเลิศ, 2555) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ องค์กร (Company) งาน (Job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และภาวะผู้นำ (Leadership) โดยปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ส่วนที่ 2 – การนำเสนอผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

รัชจิภา เสี่ยงบุญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำกัด จำนวน 137 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 23 – 27 ปี และ 42 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพสมรส ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,001 –10,500 บาท ระยะเวลาการทำงาน 6 เดือน – 2 ปี และ 2 – 4 ปี ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงาน และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ศศิชา ขาวล้ำเลิศ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของบริษัทโกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด จำนวน 220 ราย โดยแบ่งเป็นพนักงานที่ทำงานประจำ ในโรงงาน จำนวน 170 ราย พนักงานที่ทำงานในฝ่ายสำนักงาน จำนวน 50 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21–30 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับการศึกษาม.6 หรือ ปวช. ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานประจำโรงงาน และมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านองค์การ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นมีผลต่อความผูกพันในระดับเฉยๆ **ด้านองค์การ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือบริษัทที่มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี รองลงมาบริษัทที่มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน **ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ รองลงมาบริษัทที่มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน **ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาบริษัทมีการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ **ด้านภาวะผู้นำ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ รองลงมาหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

สุชาติ เต็งศิริวัฒนา (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 141 ราย ใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Means) ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มีอายุการทำงาน 1-5 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) มีระดับรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายการผลิต ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged Employee) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

วิธีการศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาดังนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน โดยผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบในการศึกษาองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ
- 2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ
- 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
- 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

1.2 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือนบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน จำนวน 1,193 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล, 2558)

1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

โดยในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ขนาดของประชากรคือ 1,200 คน และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะเท่ากับ 291 คน โดยมีการใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งโควตาตามตามสัดส่วนประชากรทั้งหมด จากนั้นใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ในแต่ละกลุ่มย่อย

แหล่งข้อมูล

การศึกษานี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ซึ่งรวบรวมจากการออกแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานรายเดือนที่ทำงานในบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน จำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม เรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้หรือเงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งลักษณะงานในบริษัท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ โดยแบบสอบถามด้านปัจจัยเป็นแบบสอบถามจากสมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย แบบสอบถามซึ่งใช้สเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมี 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นให้ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งเป็นคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับ

ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ t-test และ ANOVA

เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2546 อ้างถึงใน ศศิชา ขาวล้ำเลิศ, 2555)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มีผลในระดับมากที่สุด	5
มีผลในระดับมาก	4
มีผลในระดับปานกลาง	3
มีผลในระดับน้อย	2
มีผลในระดับน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 อ้างถึงใน มลฤดี เสงแสงชัย, 2555)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26–33 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001–30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ เป็นพนักงานฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ปัจจัยในด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันในระดับมาก จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน คือ ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน และด้านภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านองค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงตามลำดับได้แก่ บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงาน แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่าง เหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อใช้ในการสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.74) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.67) บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานทุกฝ่ายอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และบริษัท มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.82) บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทสามารถ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) บริษัทมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.55) บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.49) บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้าน การทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) บริษัทมีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.39) บริษัทมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.32) บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจ เดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลัง ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงตามลำดับได้แก่ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและ นำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.64) หัวหน้างานมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมี

เหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.62) หัวหน้างานมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.57) หัวหน้างานมีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และ หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานรายเดือนบริษัทธานีไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน และ ลักษณะของงาน

3.1 จำแนกตามเพศ

ด้านองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทพบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ

โดยภาพรวมเพศมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านองค์การ

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

โดยภาพรวมเพศมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ตามลำดับ โดยภาพรวมเพศมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านภาวะผู้นำ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทพบว่า เพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ โดยภาพรวมเพศมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำ

3.2 จำแนกตามอายุ

ด้านองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่า ช่วงอายุ 42 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ช่วงอายุ 34-41 ปี ช่วงอายุ 26-33 ปี และ ช่วงอายุ 18-25 ปี ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับโดยภาพรวมอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านองค์การ

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าช่วงอายุ 42-49 ปี ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ช่วงอายุ 34-41 ปี ช่วงอายุ 18-25ปี และ ช่วงอายุ 26-33 ปี ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ ระดับมาก

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ อนุปริญญา / ปวส. ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ โดยภาพรวมระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านองค์การและเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่าระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านองค์การในปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ อนุปริญญา / ปวส. ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตามลำดับ โดยภาพรวมระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ อนุปริญญา / ปวส. ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ตามลำดับ โดยภาพรวมระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และ อนุปริญญา / ปวส. ในระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ โดยภาพรวมระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำ

3.5 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ช่วง 20,001 – 30,000 บาท ช่วง 30,001 – 40,000 บาท ช่วง 10,001 – 20,000 บาท และ ช่วง 40,001 – 50,000 บาท ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ โดยภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านองค์การและเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านองค์การ ในปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ช่วง 20,001 – 30,000 บาท ช่วง 30,001

– 40,000 บาท ช่วง 40,001 – 50,000 บาท และ ช่วง 10,001 – 20,000 บาท ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ โดยภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านงานและเมื่อพิจารณาในปัจจุบัน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านงานในปัจจุบัน 4 ปี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ช่วง 20,001 – 30,000 บาท ช่วง 10,001 – 20,000 บาท ช่วง 40,001 – 50,000 บาท และ ช่วง 30,001 – 40,000 บาท ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตามลำดับ โดยภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อพิจารณาในปัจจุบัน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปัจจุบัน 9 ปี

ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ช่วง 10,001 – 20,000 บาท ช่วง 40,001 – 50,000 บาท ช่วง 50,001 บาทขึ้นไป และ ช่วง 30,001 – 40,000 บาท ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ โดยภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำ

3.6 จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ด้านองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานกับปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาตั้งแต่ 3-5 ปี และ ระยะเวลาตั้งแต่ 6-10 ปี ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) และ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ โดยภาพรวมระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านองค์การและเมื่อพิจารณาในปัจจุบัน พบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านองค์การในปัจจุบัน 5 ปี

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานกับปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาตั้งแต่ 6-10 ปี และ ระยะเวลาตั้งแต่ 3-5 ปี ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26) ตามลำดับ โดยภาพรวมระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านงานและเมื่อพิจารณาในปัจจุบัน พบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านงาน ในปัจจุบัน 4 ปี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาตั้งแต่ 3-5 ปี และ ระยะเวลาตั้งแต่ 6-10 ปี ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ตามลำดับ โดยภาพรวมระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปัจจัยย่อย 12 ปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระยะเวลาตั้งแต่ 3-5 ปี และ ระยะเวลาตั้งแต่ 6-10 ปี ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) ตามลำดับ โดยภาพรวมระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำและเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำในปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย

3.7 จำแนกตามลักษณะงาน

ด้านองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายการผลิต มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่า ฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ โดยภาพรวมลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านองค์การ

ด้านงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าลักษณะงานฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายการผลิต ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) และ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ โดยภาพรวมลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าลักษณะงานฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายการผลิต ในระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.46) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตามลำดับ โดยภาพรวมลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท พบว่าลักษณะงานฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายการผลิต ในระดับความคิดเห็นระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) และ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ โดยภาพรวมลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำ

การอภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก คือ ด้านองค์การ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชจิภา เสี่ยงบุญ (2555) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิชา ขาวล้ำเลิศ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อาอีโนะโมโตะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรก ในด้านภาวะผู้นำ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามของบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน เป็นพนักงานรายเดือนทั้งหมด แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาจากรัชจิภา เสี่ยงบุญ (2555) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ศศิชา ขาวล้ำเลิศ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัด และสุชาดา เต็งศิริวัฒนา (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อาอีโนะโมโตะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา ที่พบว่าผลการศึกษาจากทั้ง 3 องค์การนั้นมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีทั้งพนักงานรายวัน และ พนักงานรายเดือน โดยจะสังเกตเห็นระดับการศึกษาของกลุ่มประชากรซึ่งพบว่า ระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างจาก บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มากกว่า 91.4% มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีจากทั้ง 3 องค์การ ได้แก่ บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ที่ 36.5% บริษัท โกลโบ ฟู๊ดส์ จำกัดอยู่ที่ 21.82% และบริษัท อาอีโนะโมโตะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา อยู่ที่ 22% ตามลำดับ จึงอาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นในด้านองค์การ และด้านภาวะผู้นำ โดยกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านองค์การมากกว่า และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านภาวะผู้นำมากกว่า

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ในระดับเห็นด้วยมาก ในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ตามลำดับจึง

สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน คือ ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน และ ด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านองค์การ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านองค์การใน

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

1. บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานทุกฝ่ายอย่างชัดเจน 2. บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ในด้านงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านงานในภาพรวมมี

ค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง และ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถ

5. ด้านภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำใน

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากโดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดคือ หัวหน้างานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

6. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

6.1 ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยทางด้านงาน

โดยพบว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 26–33 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านงานน้อยกว่า ช่วงอายุ 34–41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย

6.2 ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยทั้ง 4

ด้าน โดยในทุกด้านพบว่าผู้มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นที่มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าสถานภาพมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อย ดังต่อไปนี้

ด้านองค์การ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปัจจัยย่อย 4 ปัจจัย

ด้านงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อย 2 ปัจจัย

6.3 ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยทางด้านองค์การ

โดยพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อด้านองค์การมากกว่าระดับ อนุปริญญา / ปวส. อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย

6.4 ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปีจจัย 3 ด้าน
ด้านองค์กร พบว่าผู้ที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านองค์กรที่มากกว่าผู้ที่มีรายได้ในช่วง 10,001– 20,000 บาท และ 30,001– 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 6 ปีจจัย

ด้านงาน พบว่าผู้ที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านงานที่มากกว่าผู้ที่มีรายได้ในช่วง 10,001– 20,000 บาท 20,001– 30,000 บาท และ 30,001– 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 4 ปีจจัย

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผู้ที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าผู้ที่มีรายได้ในช่วง 30,001– 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 9 ปีจจัย

6.5 ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปีจจัยทั้ง 4 ด้าน
ด้านองค์กร พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านองค์กรมากกว่า ผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 3–5 ปี และ 6–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 5 ปีจจัย

ด้านงาน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อด้านงานมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3–5 ปี อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 4 ปีจจัย

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 3–5 ปี และ 6–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 12 ปีจจัย

ด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำมากกว่าผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 3–5 ปี และ 6–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าระยะเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในปีจจัยย่อย 6 ปีจจัย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปีจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน ในภาพรวมพบว่าพนักงานรายเดือนมีความผูกพันต่อบริษัท ในระดับเห็นด้วยมากโดยเฉพาะในด้านการที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามทางบริษัท ยังคงจำเป็นต้องดำเนินการ และปรับปรุงองค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อบริษัท หรือมีความผูกพันกับบริษัท เพิ่มมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความรู้สึกมุ่งมั่น ทুমเทต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร และส่งผลให้บริษัท หรือองค์กรมีผลประกอบการ และความเจริญเติบโตก้าวหน้าตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ผู้ศึกษาจึงทำการรวบรวม และนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ในการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านองค์การ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อทำการพิจารณาในปัจจุบันพบว่า บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานทุกฝ่ายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุด ดังนั้นทางบริษัทฯจึงควรคำนึงถึงประเด็นนี้เป็นสำคัญ โดยบริษัทฯควรกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ ให้พนักงานอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจมีการตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ ชัดเจน โดยเป้าหมายควรเป็นเป้าหมายใหญ่ เป้าหมายเดียว ที่พนักงานทุกคนสามารถมองเห็นภาพและปฏิบัติตามได้ เช่น หากบริษัทฯต้องการลดต้นทุนคงที่ของบริษัท อาจจะมีการกำหนด จำนวนเงินที่ชัดเจน ที่บริษัทฯต้องการลดต่อปี หรือ ร้อยละของต้นทุนที่บริษัทฯต้องการจะลดได้ต่อปี เพื่อให้พนักงาน ทุกคนเห็นถึงเป้าหมายเดียวกัน และสามารถช่วยกันประหยัดต้นทุนในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลไปยังเป้าหมายใหญ่ของบริษัทฯ ในขณะเดียวกันอาจมีการเพิ่มช่องทางการรับรู้และถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจนมากขึ้น เช่น การจัดประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละแผนก เพื่อถ่ายทอดนโยบาย และกำหนดกลยุทธ์ของบริษัทให้กับพนักงานโดยตรง และอาจใช้การประชุมย่อยนี้ในการติดตามผล และปรับกลยุทธ์ของแต่ละแผนกให้ไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ในการขับเคลื่อนองค์การ มีความรู้สึกตั้งใจปฏิบัติงาน และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป ทำให้ตัวพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในส่วนของคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพบว่า พนักงานได้มีการเสนอแนะเรื่อง บริษัทฯควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดนโยบาย และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับธุรกิจและอนาคตขององค์การ

2. ด้านงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อทำการพิจารณาในปัจจุบันพบว่า บริษัทฯมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยย่อยอื่นๆ นั้นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นทางบริษัทฯจึงควรคำนึงถึงประเด็นนี้เป็นสำคัญ โดยบริษัทฯ ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ เช่น อาจมีการสำรวจความต้องการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงาน และนำผลสำรวจมาพิจารณาดำเนินการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ในขณะเดียวกันบริษัทฯ ควรมีการสำรวจละเอียดเปรียบเทียบ ถึงความสามารถในการผลิตและเทคโนโลยีการผลิตของตน เปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อนำมาพิจารณาในการปรับปรุง เพิ่มเติมอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆของบริษัทเพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับบริษัทอื่นที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ในขณะเดียวกันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าบริษัทของตนเองมีความพร้อม และเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจนี้ และจะส่งผลไปถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่อไปในอนาคต

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดในองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ดังนั้น

บริษัทจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยย่อยที่มีการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด คือ บริษัท มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ดังนั้นบริษัท จึงควรพิจารณาถึงเรื่องความเหมาะสมเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในด้านต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบกับองค์กรที่อยู่ในมาตรฐานและธุรกิจเดียวกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในส่วนของการเปิดโอกาสเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า ต้องการให้บริษัท ดูแลสวัสดิการ ของบางกลุ่มงานให้เหมาะสมและเป็นธรรมมากกว่านี้ เป็นต้น อีกทั้งบริษัทควรมีการเชื่อมโยงผลการประเมินส่วนบุคคลอื่นๆ เพื่อพิจารณาในการเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน เช่น การจัดการสอบวัดระดับความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ หากพนักงานมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ระดับดี บริษัทอาจมีการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมเป็นค่าความสามารถทางด้านภาษา หรือ หากพนักงานสามารถสอบวัดผลและได้รับใบรับรองความสามารถในด้านอื่นๆที่เป็นมาตรฐานสากล และทักษะความสามารถนั้นๆสามารถก่อให้เกิดประโยชน์กับบริษัท บริษัทอาจมีการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการพัฒนาตนเองต่อไปและยังส่งผลถึงการพัฒนาบริษัทให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วยและในส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ ทางบริษัทควรทำการทบทวน และปรับปรุงตามความเหมาะสมเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้า และแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ต่อไปได้อย่างยั่งยืน

4. ด้านภาวะผู้นำ

พนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อทำการพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยหัวหน้างานมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุด บริษัทจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการประเมินผลของพนักงาน ยังจะทำให้พนักงานสามารถทราบถึงข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองและสามารถแสดงความคิดเห็น หรือปรึกษาหัวหน้างานในการหาทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไปนอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงกับพนักงานแล้ว ยังส่งผลไปถึงประสิทธิภาพโดยรวมในการทำงานของพนักงานทั้งหมดในบริษัทอีกด้วย และหัวหน้างานควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในการทำงาน ควรมีการกำหนดกรอบแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อีกทั้งยังมั่นใจได้ว่าจะได้รับคำแนะนำ ความคาดหวังต่อหน้าที่การทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ดังนั้น หัวหน้างานในหน่วยงานต่างๆ จึงควรรักษาบทบาทความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนในฐานะผู้นำที่ดีที่พึงปฏิบัติแก่ลูกน้อง หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา หากบริษัท เติบโตด้วยหัวหน้างานที่มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติตามหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาได้อย่างครบถ้วน ย่อมส่งผลดีต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บริษัท ถูกขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ในระยะยาว บริษัท จะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะส่วนบุคคลพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น บริษัทฯ จึงควรคำนึงประเด็นส่วนบุคคลเหล่านี้ในการประกอบการพิจารณาออกแบบนโยบายหรือกลยุทธ์ เพื่อการกำหนดนโยบายของบริษัทฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับพนักงานและบริษัทฯ และยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น การกำหนดนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในด้านต่างๆ จำเป็นจะต้องพิจารณาให้มีความเป็นธรรมและเหมาะสม ระหว่างทั้งพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาสั้น และพนักงานที่รับสมัครเข้ามาใหม่ หรือหากบริษัทต้องการออกนโยบายใหม่ๆ หากเป็นเรื่องที่สามารถมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติได้ บริษัทฯ อาจมีการสำรวจความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกกลุ่มในการเสนอแนะ เพื่อประกอบการพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในการออกนโยบายต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ บริษัทฯ อาจมีการพิจารณาถึงสวัสดิการพิเศษสำหรับพนักงานในกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่ากลุ่มอื่น โดยอาจมีการเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับควมมีระเบียบวินัยในการทำงานของพนักงาน เช่น การพิจารณาในการเพิ่มเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่ไม่มีการลา หรือมาสายในแต่ละเดือน หรือพนักงานที่มีอัตราการลา หรือ การมาสาย ที่น้อยกว่าเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยบริษัทฯ อาจพิจารณาตามความเหมาะสม ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจและมอบผลตอบแทนให้แก่พนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงาน นอกจากพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานแล้ว ยังเป็นการปลูกฝังและสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงานในการทำงานอย่างมีระเบียบวินัย ซึ่งจะส่งผลดีกลับคืนมายังบริษัท เนื่องจากมีพนักงานที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร และมีความรู้สึกความเชื่อมั่น ผูกพัน และต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาถึงการสนับสนุนพนักงานเกี่ยวกับทุนการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในอนาคต เพื่อสร้างโอกาสให้กับพนักงานที่มีความสามารถ และต้องการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง เช่น มีการจัดสอบแข่งขันภายในเพื่อรับทุนการศึกษา โดยบริษัทฯ อาจมีการสร้างเงื่อนไขในการรับทุนการศึกษา ยกตัวอย่าง เช่น หากพนักงานผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและมีความต้องการที่จะรับทุนการศึกษาจากทางบริษัทฯ พนักงานจำเป็นต้องทำงานให้กับบริษัทต่อไปอย่างน้อย 3-5 ปี และจำเป็นต้องรักษาผลการเรียนให้อยู่ในเกณฑ์ดี หรือหากพนักงานสำเร็จการศึกษาแล้ว จำเป็นจะต้องนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาต่อมานั้น มาใช้ประโยชน์กับทางบริษัท เช่น มีการนำเสนอแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขกระบวนการในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้จะเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานแล้ว ยังเป็นการสร้างโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การทำงานให้กับพนักงานอีกด้วย ประกอบกับพนักงานยังสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษานั้น กลับมาพัฒนาบริษัทต่อไป เพื่อให้บริษัทฯ เกิดการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งจะพัฒนาก้าวหน้าต่อไปในอนาคต และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันได้อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด* (มหาชน).
- (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัชฎา เลียงบุญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู้ดส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศศิชา ขาวล้ำเลิศ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท โกลโอบ ฟู้ดส์ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *Employee Engagement Survey*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2554, จาก <http://www.pmat.or.th>
- สุชาติา เต็งศิริวัฒนา. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานอยุธยา*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Burke Institute. (2007). *Employee Engagement & Retention Management*. Retrieved May 18, 2011, from <http://www.burke.com/services/EERM/services.cfm?id=24>
- Gallup Consulting. (2002). *The Gallup Path*. Retrieved May 18, 2011, from <http://www.gallup.com/consulting/1528/Gallup-Path.aspx>
- IES institute for employment studies. (2004). *What is Engagement?*. Retrieved April 23, 2011, from <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2, 22.