

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคม

อุตสาหกรรม นวนคร

**THE FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT OF
FACTORY IN NAVA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE**

ฉัตรชัย ยศโมง

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chatchai Yotmong

Email: Thyotmonch@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความท้าทายในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (6) เพื่อ

ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (7) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร (8) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 249 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ตรงตามสมมติฐานและสามารถอธิบายความผูกพันของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ได้ประมาณร้อยละ 53.0

ABSTRACT

The study of the factors affecting employee engagement of factory in nava nakorn industrial estate . The objective is to study the employee engagement to the organization of factory in nava nakorn Industrial Estate. and to study the factors affecting employee engagement of factory in nava nakorn Industrial Estate . The factors include challenges , job career , participation in work decisions , teamwork , salary and welfare , relations with supervisors , relationships with colleagues. The

population is employees of food manufacturing factory in nava nakorn Industrial Estate. The sample are 249 The tools used for data collection were questionnaire for data analysis using computerized statistical program for frequency, percentage, mean , standard deviation. Determining the relationship between variables with Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis the research findings can be summarized as follows

The results of this study. The job factors that affect the employee engagement to the organization of factory in nava nakorn Industrial Estate overall is at a more level. When considering each aspect found that all factor are in more level. The multiple regression analysis found that the job factors , challenges, job career, teamwork and relationships with colleagues correlated with the employee engagement to the organization of factory in nava nakorn Industrial Estate .Hypothesis able to explain the reversal of factors that employee engagement to the organization of factory in nava nakorn Industrial Estate approximately 53.0 percent

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร เป็นสิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถประกอบกิจกรรม ดำเนินกิจการ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ในปัจจุบันเศรษฐกิจมีการแข่งขันสูงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้รูปแบบการแข่งขันในโลกธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับปรุงองค์กรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะดำเนินกิจการได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับสมาชิกภายในองค์กรทั้งความสามารถ และคุณภาพการทำงาน ดังนั้นการสร้างสมาชิกภายในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กร ได้นั้นเป็นสิ่งสำคัญ การรักษามูลค่าภายในองค์กรให้มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นเรื่องที่ยาก การให้ความสำคัญเรื่องการจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นสำหรับการจัดการองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ผลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความท้าทายในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
7. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
8. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความท้าทายในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
7. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วย และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจเสียสละทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคือ พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 655 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตร ทาโรยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 จากประชากรทั้งหมด 655 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 248 คน แต่ใช้ตัวอย่างทั้งหมด 249 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาตั้งแต่ เดือนกันยายน – ตุลาคมค.ม. 2562

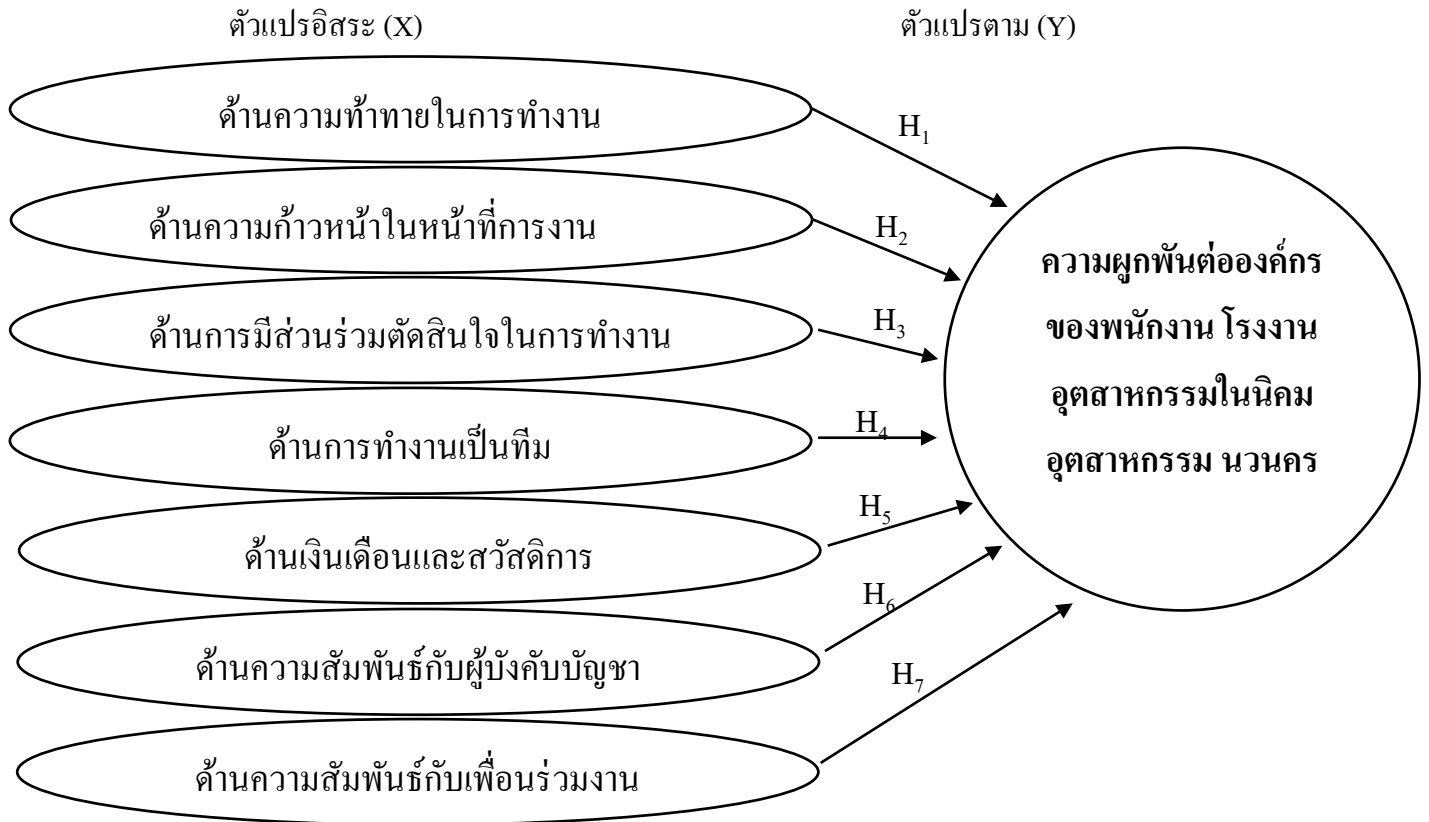
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร
2. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร
3. ผลการศึกษาที่ได้ นำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดีในอนาคตต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการ ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เป็นกรอบแนวคิดแบบแผนภาพดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐิติมา หลักทอง(2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สรุปผล

การศึกษาไว้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด

ฉัฐกานต์ ศรีทอง(2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง สรุปผลการวิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ได้สรุปผลการวิจัยว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือองค์กรเป็นที่พึ่งได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคือ พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร จำนวน 655 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ผู้วิจัยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านประชากรซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) จำนวน 7 ข้อ แบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Best answer)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ประกอบไปด้วยคำถาม ด้านความเต็มใจเสียสละ ททุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกองค์กรมีจำนวนคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา

ตรี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน อายุงาน 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร

ความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยรวมอยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และด้านความเต็มใจเสียสละและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับ ก่อนข้างสูง ตามลำดับ

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ผลวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังนี้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ผลวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจเสียสละและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านความท้าทายในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นยากแต่ไม่เกินความพยายามของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าปกติ ท่านทำงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนดได้สำเร็จอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับ ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ท่านมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ HewittAssociates(2003) 7 ประการ

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจวางแผนการทำงาน ท่านมีโอกาสในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ท่านมีโอกาสในการประเมินผลการทำงานของตัวเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ สรทอง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยอย่างยิ่งกับ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก คือ พนักงานมีการประสานงานที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และยอมรับข้อตกลงในทีม พนักงานช่วยเหลือกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานในส่วนงานของท่าน พนักงานใช้ทักษะความสามารถที่แต่ละคนมี ทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมเห็นด้วย

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนตามตำแหน่งวุฒิการศึกษาและระยะเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม ท่านรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) Herzberg ได้แก่ปัจจัยจำจุน (Hygiene Factor or Maintenance Factor) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยดูแลเอาใจใส่ติดตามงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ

นำเชื่อถือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำแนะนำและช่วยเหลือท่านทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษากัน ได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ท่านไม่รู้สึกรังเกียจระหว่างทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลักทอง(2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ องค์กรควรศึกษาเรื่อง แผนงานสำหรับการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ตำแหน่งงานต่าง ๆ , ควรพิจารณาและวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Suggestion plan) ที่ชัดเจนให้พนักงาน เช่น ตำแหน่งในแผนกผลิตสามารถทำงานได้ใน ตำแหน่ง QA Planer หรือ จัดซื้อ เป็นต้น

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ หัวหน้างานควรศึกษาเรื่อง วิธีการจัดการเมื่อเกิดปัญหาในงาน โดยควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะถึงวิธีการแก้ไขปัญหา , ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหาในงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับ มากสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ หน่วยงานหรือ หัวหน้างาน ควรศึกษาเรื่อง การสื่อสารกันภายในทีมควรมีระบบที่ดีในการสื่อสาร เช่น การทำ Shift hand over (SHO) รวมถึงการจัดให้มีการสื่อสารพูดคุยกันใน Daily operation review (DOR) Weekly operation review เป็นต้น , ควรเปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ องค์กรควรศึกษาเรื่อง หลักการ หลักเกณฑ์ และ งบประมาณเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้ชัดเจนและเหมาะสม , ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการขั้นต้นที่เหมาะสม เช่น ค่าอาหาร ค่าเบี้ยขยัน ค่ารถรับ-ส่งงานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมท่องเที่ยว เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับ มากสิ่งที่ควรปรับปรุงคือ หัวหน้างาน ควรศึกษาเรื่องการทำงานร่วมกัน เทคนิคการบริหารจัดการคนในเรื่องงาน เช่น Heresy and Blanchard's Situation leadership model , หัวหน้างานควรติดตามผลงาน หรือ ความคืบหน้าในงานของพนักงาน รวมถึงใช้เทคนิคการดึงศักยภาพ ของพนักงาน เช่น การ Coaching เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ องค์กรควรศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงาน ได้รู้จักเรียนรู้ ซิงกันและกัน , ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเรื่องการทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรม team building เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่จะมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่นการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ปัจจัยประสิทธิภาพในงานปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐกานต์ ศรีทอง(2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. การศึกษา
อิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วรรณิภา นิลวรรณ (2554).ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โสสมัยลีรี มูลทองทิพย์(2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด). การศึกษาอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ
คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทวิช อุศมา(2560).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิระพร จันทร์ภาโส (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยเนชั่น