

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีอายุอยู่ในช่วง 32-38 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.80 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 43.30 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.67

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทฯ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด โดยสามารถจำแนกตามแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ บริษัทฯมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และบริษัทฯจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.90) ตามลำดับ

2.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบริษัทฯมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ตามลำดับ

2.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ บริษัทฯมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และบริษัทฯมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุม บริษัทฯมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ

2.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.90) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้ได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ

2.1.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.39) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.48) รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.44) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับอบบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน (Reliability Analysis) โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุดเท่ากับ 0.883 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.873 ด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870 ด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.866 และด้านงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.779 ตามลำดับ ซึ่งระดับค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี (Good) ดังนั้น ข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละด้านของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท็อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ย กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.3.1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ดังนั้น แสดงว่าเพศของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.3.2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี 25-31 ปี และ 32-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยในปัจจัยด้านองค์กร กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี และ ช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี และในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี และ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี และ กลุ่มช่วงอายุ 32-45 ปี ดังนั้น แสดงว่าอายุของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และในปัจจัยด้านภาวะผู้นำ กลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี

2.3.3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานสถานภาพโสด และสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสถานภาพของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.3.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยในปัจจัยด้านองค์การ กลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า กลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ในปัจจัยด้านงาน กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้น แสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงาน มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.3.5 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในปัจจัยด้านองค์การ โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี และกลุ่มอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ดังนั้น แสดงว่าอายุการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.3.6 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ดังนั้น แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รีบอก บริษัท ไทยท็อปสปอร์ต จำกัด

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน จำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอก บริษัท ไทยท็อปสปอร์ต จำกัด

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.39) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 4.48) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.44) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตามลำดับ

3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอก บริษัท ไทยท็อปสปอร์ต จำกัด กับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.2.1 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.2 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18-24 ปี 25-31 ปี และ 32-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุช่วง 18-24 ปี และกลุ่มช่วงอายุ 32-45 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มช่วงอายุ 25-31 ปี ดังนั้น แสดงว่าอายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.3 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่าสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.4 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และกลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่า กลุ่มปริญญาตรี ดังนั้น แสดงว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.5 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี อายุการทำงาน 1-5 ปี และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.6 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอค บริษัท ไทยท้อป สปอร์ต จำกัด

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (R) ในเชิงบวก คือ 0.493 โดยปัจจัยในด้านต่างๆที่เป็นตัวแปรทำนายสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 24 อีกร้อยละ 76 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวมได้มากที่สุด ($\beta = 0.355$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = 0.152$) และปัจจัยด้านงาน ($\beta = 0.124$) ตามลำดับ ดังนั้น จากผลความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย และตัวแปรตามนั้น เมื่อพิจารณาจากระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด สามารถอภิปรายผลตามความแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในเรื่องการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลักมากที่สุด และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ซึ่งตามแนวคิดของ Richard M. Steers และ Lyman Porter (1991) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ The Gallup Organization ที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานที่มีใจรัก มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยายามที่จะปรับปรุงตนให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้องค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จ เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” และการศึกษาของ วาสนา พิชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนาขนส่ง เชียงใหม่ จำกัด” พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มี

ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติกรณ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคสิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Not Engaged Employee) ซึ่งหมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานให้ตามความต้องการเบื้องต้น แต่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานเหล่านี้จะไม่มีความผูกพันในงาน หัวหน้างาน

5.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.2.2.1 ด้านองค์การ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับคต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวมได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ บริษัทมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Richard M. Steer (1997) ว่า งานที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพราะทำให้รู้ขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น มีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน บุคลากรจะรู้ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องการศึกษาของวาสนา พิชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนาขนส่งเชียงใหม่ จำกัด” และการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด คือ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติกรณ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคสิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด คือ องค์กรมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

5.2.2.2 ด้านงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์บริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงาน เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวมได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ในด้านงาน (Job) กล่าวว่า พนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา พิชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนาขนส่งเชียงใหม่ จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ บริษัทฯ มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติภรณ์ วัฒนาวีรวงศ์ (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคสิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” เช่นกัน พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

5.2.2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษา พบว่า พนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์บริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวมได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ บริษัทฯสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขาารู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ ก็จะรู้สึกยึดมั่นผูกพันมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ บริษัทฯ มีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา พิชัย (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนานขนส่งเชียงใหม่ จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติกรณ์ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ องค์การมีการเชื่อมโยงประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายผลตอบแทน

5.2.2.4 ด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์บอทดอร์บริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมากโดยองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในภาพรวมได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ในด้านภาวะผู้นำ (Leadership) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา พิชัย (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนานขนส่งเชียงใหม่ จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติกรณ์ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” พบว่า ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์ประกอบของความผูกพัน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติกรณ์ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับ/ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา พิชัย (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนานขนส่งเชียงใหม่ จำกัด” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า อายุ เพศ และ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติกรณ์ วัฒนาวิรวงศ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับ/ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา พิชัย (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัยพัฒนานขนส่งเชียงใหม่ จำกัด” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายเฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า เพศ และตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อบริษัท ไทยท้อป สปอร์ต จำกัด มีข้อค้นพบจากผลการศึกษา ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยให้ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในปัจจัยด้านภาวะผู้นำมากที่สุด รองลงมาคือด้านองค์กร ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.59 พบว่าปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือบริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 ในขณะที่ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือบริษัทสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-24 ปี และอายุ 32-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี

4. ปัจจัยด้านองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุ และอายุการทำงาน เมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านอายุ พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-31 ปี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 18-24 ปี และ 32-45 ปี และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านอายุการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

5. ปัจจัยด้านงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านเพศ พบว่า เพศชาย มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า และสูงกว่าอนุปริญญา/ปวส.

6. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านอายุ พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 18-24 ปี และ 32-45 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-31 ปี ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปัจจัยด้านอายุการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท

7. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทั้ง 4 ด้าน

8. ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัดในภาพรวมได้ โดยความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด พบว่าในภาพรวมพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อของบริษัทฯมีความผูกพันกับบริษัทฯ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทควรมีนโยบายอย่างจริงจังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการดูแลรักษาพนักงาน และพัฒนาให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงาน เพื่อประโยชน์แก่บริษัทอันสูงสุด โดยตามหลักแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงานต่อบริษัท ผู้ศึกษาจึงได้

นำเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด ในการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รีบอคได้มากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ ให้มีความรู้และศักยภาพสูงสุด เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ที่จะช่วยในการผลักดันการดำเนินธุรกิจตามเป้าหมายที่บริษัทได้ตั้งไว้ โดยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการประเมินผลพนักงานอยู่เป็นประจำโดยยึดหลักความสามารถ (Competency Based Management) กล่าวคือ พนักงานจำหน่ายควรจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการขาย การพูดจา แต่ทว่า หากไม่มีหรือมีความรู้แต่ไม่ถึงระดับที่บริษัทกำหนดไว้ บริษัทต้องทำการอบรมพนักงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาพนักงานจำหน่ายให้มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในงานและเป็นตัวอย่างที่ดี การใส่ใจและสร้างกำลังใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ รับฟังและตัดสินใจด้วยเหตุผล ให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเคารพนับถือ เป็นที่รัก เป็นที่พึ่งพาได้ อยากทำงานกับผู้บังคับบัญชานี้ และสร้างผลงานตามเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว แต่ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งเน้นให้ความสนใจในพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-31 ปี เป็นพิเศษ เพราะพนักงานช่วงอายุนี้เป็น Gen-Y ซึ่งเป็นวัยที่มีความคิดเป็นของตัวเองสูง มีความคิดสร้างสรรค์ แต่ไม่ค่อยมีความอดทน ผู้บังคับบัญชาต้องใช้วิธีโดยเน้นการสื่อสารให้ชัดเจนในงานที่ต้องรับผิดชอบมีผลต่อพนักงาน และทีมงาน การรับฟังความคิดเห็น และแบ่งปันวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานได้เปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความกระตือรือร้นทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ให้ก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับบริษัท ทำให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนและมั่นคง

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รีบอคน้อยที่สุด ซึ่งบริษัทควรพิจารณาเพื่อนำไปปรับปรุงในเรื่องการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ โดยกำหนดนโยบายการประกันสุขภาพให้แก่พนักงาน เช่น ประกันชีวิต อุบัติเหตุ ทูพพลภาพ และสุขภาพกลุ่ม (Group Employee Benefits –GEB) คือสวัสดิการที่บริษัท สามารถมอบให้แก่พนักงานประจำของตน เป็นแบบประกันกลุ่มแบบสำเร็จรูป (Package) เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิต โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการเงินของพนักงานจากค่ารักษาพยาบาล และในเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทน เป็นปัจจัยความสำเร็จในการสร้างพลังที่ขับเคลื่อนองค์กร บริษัทควรให้ความสำคัญกับระบบการจ่าย

ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน โดยการกำหนดระบบค่าตอบแทนของธุรกิจให้มีความเหมาะสมแก่พนักงาน บริษัทต้องพิจารณาระดับค่าจ้างค่าตอบแทนของธุรกิจอื่นที่คล้ายคลึงกัน อาจจะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม เพื่อจูงใจและรักษานักงานที่มีความสามารถเอาไว้ บริษัทควรมีหลักการประเมินและวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้ดัชนีในการชี้วัดผลเชิงปริมาณ เช่น ยอดขายที่ได้รับมอบหมาย และการวัดผลเชิงคุณภาพ เช่น ความรู้ในสินค้าและบริการของตนเอง เป็นต้น ทำให้บริษัทสามารถกำหนดหลักสูตรการสร้างมาตรฐานของการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานให้มีขีดความสามารถและศักยภาพที่ต้องการได้ เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความต้องการปรับปรุง เรียนรู้และพิสูจน์ความสามารถของตนเองตลอดเวลา ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักความผูกพัน เป็นคนที่ยากจะอยู่ทำงาน อยากสร้างผลงานที่ดีให้กับบริษัท และสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้บริษัทมีผลงานที่ดีขึ้นได้

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมของพนักงานต่อองค์การได้ แสดงว่ามีปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นบริษัทควรจะมีการสำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยย่อยอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระดับความผูกพันของพนักงานต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved