

บทคัดย่อ

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา
กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัย : วารุณพร เชื้อวณิชช์

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

คำสำคัญ : ความผูกพันของพนักงาน, แรงจูงใจ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (2) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี และ (4) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานทุกระดับทุกตำแหน่ง ในสำนักงานใหญ่ และ 30 สาขา ในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 288 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยตามสาขาที่สังกัด จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย วิเคราะห์ความแตกต่าง (t – Test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (F – Test) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีการศึกษาระดับอนุปริญญาขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 13,000 บาท มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี และเป็นพนักงานระดับบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน (2) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ งาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้และพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี และ (4) ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ ด้านค่าตอบแทน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี

ABSTRACT

TITLE : FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF
ICE MANUFACTURING CORPORATE GROUP IN
UBON RATCHATHANI PROVINCE

AUTHOR : WARUNPORN CHUEAWANIT

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR : THUMWIMON SUKSERM, Ph.D.

KEYWORDS : EMPLOYEE ENGAGEMENT, MOTIVATION

This study aimed to (1) assess the level of employee engagement, personal factors and motivation of employees, (2) compare personal factors affecting employee engagement, (3) study the relationship between motivation and employee engagement and (4) study the influence of motivation on employee engagement. The sample consisted of 288 employees in an ice manufacturing corporate group in Ubon Ratchathani province using probability sampling techniques which were stratified sampling and simple random sampling. A questionnaire was an instrument for collecting data. Data analysis was conducted through two methods which were descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics, namely independent two sample t – Test, the Analysis of Variance (ANOVA), Pearson’s Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis.

The results reveal that (1) most of the respondents are male, 30 - 40 years old, diploma or higher, married, average monthly income between 10,001 - 13,000 Baht, duration of employment between 1 – 3 years and management position. The motivational factors were at high level and employee engagement was at high level, (2) personal factors; education, average monthly income, duration of employment and position significantly affected employee engagement, but gender, age and marital status did not affect employee engagement, (3) motivational factors; leadership, benefits, work environment, career opportunities and learning and development were significantly related to employee engagement and (4) motivational factors; work environment and career opportunities significantly affected employee engagement, but leadership, benefits and learning and development did not affect employee engagement.