

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย : ทิพากร ฤทธิแสง

ปริญญา : ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงงานและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานของโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมด จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.60$ ,  $\sigma=1.31$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการแสดงตน ( $\mu=3.65$ ,  $\sigma=1.33$ ) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\mu=3.63$ ,  $\sigma=1.37$ ) ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\mu=3.62$ ,  $\sigma=1.33$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\mu=3.59$ ,  $\sigma=1.33$ ) ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ( $\mu=3.56$ ,  $\sigma=1.37$ ) และด้านความภักดีต่อองค์กร ( $\mu=3.52$ ,  $\sigma=1.32$ ) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ โรงงานขนาดเล็กและโรงงานขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน โดยความผูกพันของพนักงานโรงงานพลาสติก โรงงานขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการ

แสดงตน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการการมีส่วนร่วมและด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ความผูกพันของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดของโรงงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการแสดงตน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการการมีส่วนร่วมและด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ซึ่งผลต่างค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการแสดงตน ด้านความต้องการการมีส่วนร่วมและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ

3.1 ควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานโรงงานพลาสติก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความผูกพันต่อโรงงานพลาสติกจะทำงานในโรงงานพลาสติกแห่งนี้ไปตลอดโดยไม่คิดจะลาออก

3.2 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายก็สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 พนักงานควรยึดกฎระเบียบขององค์กรในการทำงาน เพื่อทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ เชื่อมมั่นในองค์กรของตนเองถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นไม่ว่าสภาพขององค์กรจะเปลี่ยนแปลง

3.4 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมวางแผนการทำงานร่วมกันขององค์กร

3.5 เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานควรตั้งใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ความก้าวหน้าขององค์กรเป็นหลัก

3.6 พนักงานควรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทำงานกับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

**TITLE :** The Employee Engagement of Kalasin Plastics Factory

**AUTHOR :** Tipakorn Rittisang

**DEGREE :** M. Pol. Sc. (Political Science)

**ADVISOR :** Assist. Dr. Piyaluk Potiwan

Major Advisor

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVETRSTY, 2016**

## **ABSTRACT**

This study aimed to investigate the level of employee engagement KalasinPlastic Factory, Compare employee engagement of Kalasin Plastics Factory Kalasin classified by the size and suggestions for strengthening the employee engagement Kalasin Plastics Factory. The study population was the employee of the KalasinPlastics Factory total of 241 people and used a questionnaire to collect data. The questionnaire reliability was. 98 and analyzed using statistical computer program using percentage, mean and standard deviation.

The finding showed;

1. The employee engagement of Kalasin Plastics Factory in overall was high level ( $\mu = 3.60$ ,  $\sigma = 1.31$ ) when classification level in all aspects found the presence ( $\mu = 3.65$ ,  $\sigma = 1.33$ ), confidence in the goals and values of the organization ( $\mu = 3.63$ ,  $\sigma = 1.37$ ), and is proud to be part of the organization ( $\mu = 3.62$ ,  $\sigma = 1.33$ ), the willingness to devote their efforts to the benefit of the organization ( $\mu = 3.59$ ,  $\sigma = 1.33$ ), the demand side participation ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 1.37$ ) and loyalty to the organization ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 1.32$ ), respectively.

2. The comparison of employee engagement Kalasin Plastics Factory by sizes was differently. The employee engagement of small Kalasin Plastics Factory in overall was high. When classify by sides found that the level of the six aspects as to be part of the organization, the presence confidence in the goals and values of the organization, the willingness to devote their efforts to the benefit of the organization, the demand side participation and loyalty to the organization, respectively. The employee engagement of large Kalasin Plastics Factory in overall is moderate. When classify by sides found moderate in six aspects as presence confidence in the goals and values of the organization, the willingness to devote their efforts to the benefit of

the organization, the demand side participation and loyalty to the organization, respectively. The resulted in the average level of employee engagement Kalasinfactory plastic in different sort, the descending side is proud to be part of the organization, the loyalty to the organization confidence in the goals and values of the organization, the presence, the demand side participation and the willingness to devote their efforts to the benefit of the organization, respectively.

3. The recommendations for strengthening the employee engagement of Kalasin Plastics Factory;

3.1 Should encourage employee to work in a plastics factory of the rest without leave to work elsewhere.

3.2 Should allow employee to participate in the development of work and staffing to suit their abilities by positions employee assigned to work at full capacity, although it is beyond their assigned duties that it can be done effectively.

3.3 The employees should adhere to the rules of the organization work effectively according goals confidence in their own organizations, although the working conditions were not thought to be resigned to work elsewhere, no matter the state of the organization will change.

3.4 Should allow employee to participate in the review or planning a joint collaboration of the organization.

3.5 When assigned by the supervisor should attentive staff ability to work hard to achieve success, taking into account the benefits, the advancement of the organization's main.

3.6 Employee should be proud to be part of the organization and to work with organizations that are not resigned to work elsewhere.