การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

สุนิสา จันทร์อ่อน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

สุนิสา จันทร์อ่อน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN ONE FOOD SEASONING PRODUCTION COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

SUNISA CHANON

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY
2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ สุนิสา จันทร์อ่อน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา)

..... กรรมการ
(ดร.จินดาภา ลีนิวา)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ้งเอี่ยม)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920626: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
คำสำคัญ: ความผูกพัน, การคงอยู่

สุนิสา จันทร์อ่อน : การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี. (A STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN ONE FOOD SEASONING PRODUCTION COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, Ph.D. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ซึ่งผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนการวิจัย สำหรับขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการทำเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับหัวหน้างาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกการผลิต ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 คน ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้างานและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 คน ภายหลังจากได้ผลการสนทนากลุ่มแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ SONEAR เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า (1) จากผลการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SONEAR Analysis แบ่งเป็น 6 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านจุดแข็ง 1. การทำงานเป็นทีม 2. บทบาทหัวหน้างาน 3. การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ ด้านที่ 2 ด้านโอกาส 1. การพัฒนาบุคลากร (ด้านทักษะ) 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) 3. เทคโนโลยี ด้านที่ 3 ด้านสิ่งที่ช่วยผลักดัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ 1. การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ 2. รางวัล และผลตอบแทน 3. การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ด้านที่ 4 ด้านสิ่งที่ต้องการพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจ 1. การพัฒนาบุคลากร 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา 3. การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ด้านที่ 5 ด้านสิ่งที่เราต้องการจะ

เป็น 1. ภาพรวมการทำงาน 2. ผู้บริหาร 3. พนักงาน และด้านที่ 6 ด้านผลลัพธ์ 1. เพิ่มบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 2. บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า ขององค์การ 3. ลดอัตราการลาออก (2) ผลการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) พบว่า บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรระดับผู้บริหารได้ร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 2. ด้านบทบาทหัวหน้างาน 3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน 4. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 6. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลการวิจัยเพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการนำงานวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อหาแนวในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในรูปแบบองค์ความรู้ด้านวิชาการ เรียกว่า “2M1W Model” ที่หมายถึง “การสร้างคน สร้างงาน และ สร้างแรงจูงใจ” ซึ่งได้มาจากการตกผลึกทางความคิด จากความร่วมมือของพนักงานทุกคนภายในองค์การประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คือคน (M - Man) งาน (W - Work) และแรงจูงใจ (M - Motivation) โดยข้อมูลมีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 วงก่อให้เกิดจุดร่วมที่ทับซ้อน 4 จุด คือ ทักษะการทำงาน (Skill) ความท้าทาย (Challenge) การได้รับโอกาส (Opportunity) และความผูกพัน (Engagement) และสามารถนำมาพัฒนาโดยการบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) ขององค์การต่อไป

64920626: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)
KEYWORDS: ENGAGEMENT, PERSISTENCE

SUNISA CHANON : A STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN ONE FOOD SEASONING PRODUCTION COMPANY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: PARATCHANUN CHAROENARPORNWATTANA, Ph.D. 2024.

This research utilized qualitative research methods and a focus group discussion. The researcher divided the research process into two stages. In the initial step, the study involved in-depth interviews to gather information. Through qualitative research, the study aims to uncover information that can enhance organizational commitment among employees in a food seasoning product company located in the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province. In this area, in-depth interviews are conducted with supervisors and personnel from the production department of the company. Eight individuals are involved in these interviews, utilizing a semi-structured interview format to collect data. The second stage of the research process utilizes the information gathered in the initial phase to support the organization of focus group discussions. These discussions aim to explore and propose strategies for enhancing employee engagement in condiment product companies within the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province. The sample group for this study includes human resources personnel, executive-level staff, supervisors, and personnel from a food seasoning product company in the specified area. A total of eight individuals involved in production are included in the study. After obtaining the results of the group discussion, SONEAR was analyzed as a guide for developing employee engagement in a food seasoning product company located in the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province.

The research findings revealed that (1) information gathered from interviews could enhance organizational commitment for employees at the specified company. The SONEAR Analysis method was employed, categorizing the findings into six areas. It was found that aspect 1. strengths: 1. working as a team, 2. the role of a supervisor, 3. working until the work is successful, aspect 2: opportunities, 1. personnel development skills, 2. training and Develop knowledge 3. Technology, aspect 3, the aspect that helps drive to create motivation 1. Working until the work is successful 2. Rewards and rewards

3. Receiving care and attention. The 4th aspect is what needs to be developed. To create motivation 1. Personnel development 2. Training and development 3. Supporting the work of employees. Area 5: What we want to be: 1. Work overview 2. Executives 3. Employees and next 6 in terms of results: 1. increase efficient personnel 2. achieve goals set or higher than the organization 3. reduce turnover rates (2) results of focus group discussions found that human resources personnel Executive personnel worked together to suggest guidelines for developing employee engagement in a food seasoning product company. In the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province, the research covers a total of six areas: 1. training and development, 2. supervisory roles, 3. rewards and compensation, 4. balance of work life and personal life, 5. work environment, and 6. career advancement. The study aims to analyze and propose guidelines for developing employee engagement in a food seasoning product company in the specified area. This synthesis serves as a guideline for developing employee engagement in a food seasoning product company located in the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province. It contributes to generating new knowledge in the application of research to establish guidelines for enhancing employee engagement in the specified area. In the realm of academic knowledge, the "2M1W Model" denotes "creating people, creating jobs, and creating motivation," derived from the crystallization of ideas through the collaboration of every employee within the organization. There are three primary aspects influencing employee engagement in a food seasoning product company located in the Amata City Industrial Estate, Chonburi Province: people (M - Man), work (W - Work), and motivation (M - Motivation). This information has a significant impact on fostering employee engagement. In the specified area, the three circles intersect, forming four common overlapping points: work skills, challenges, opportunities, and engagement. These elements can be integrated for development and applied in the organization's strategic planning.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนด้วยความรักและความเมตตา จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี ประธานการสอบงานนิพนธ์ และ ดร. จินดาภา ลีนิวา กรรมการการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทาง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดและถี่ถ้วน ส่งผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นายสมณะ จันทร์อ่อน นางศศิ จันทร์อ่อน คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่คอยเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีสติปัญญา และความมุ่งมั่นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆที่ศึกษาและทำงานร่วมกัน ที่คอยให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุน ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณนางสาวอารียา อ่ำอินทร์ ผู้เป็นกัลยาณมิตร นางพลอยทิพย์ พันธ์สวัสดิ์ และนางสาวพัชรินทร์ ศรีจันทร์ หัวหน้างาน ที่คอยเป็นพลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้เป็นแรงผลักดันให้สู้ต่ออย่างไม่ท้อถอย

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุนิสา จันทร์อ่อน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

คำถามการวิจัย 5

ความสำคัญของการวิจัย 6

ขอบเขตการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 13

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ 13

แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ 48

ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์การ 51

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอตุสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 55

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 70

การวิจัยขั้นที่ 1 70

การวิจัยขั้นที่ 2 83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 94
ผลการวิจัยขั้นที่ 1 94
ผลการวิจัยขั้นที่ 2 112
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 142
สรุปผลการวิจัย 142
อภิปรายผลการวิจัย 145
ข้อเสนอแนะในงานวิจัย 151
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 158
บรรณานุกรม 160
ภาคผนวก 176
ภาคผนวก ก 177
ภาคผนวก ข 183
ภาคผนวก ค 229
ประวัติย่อของผู้วิจัย 251

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 71

ตารางที่ 2 ตารางจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 84

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลความสอดคล้องการรักษาพนักงาน 129

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผลความสอดคล้องด้านที่ควรได้รับการพัฒนา 133

ตารางที่ 5 ตารางผลการวิเคราะห์ SONEAR Analysis..... 143

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ภาพแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในรูปแบบ “2M1W Mode” 152

บทที่ 1
บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมาก เนื่องจากสร้างมูลค่าเพิ่มมากถึงเกือบหนึ่งในสามของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ และมีผลิตภาพแรงงานสูงเมื่อเทียบกับภาคเกษตรและภาคบริการ (ณัฐ ธารพานิช, 2562) มีสัดส่วนในมูลค่าการส่งออกไทยมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญในแง่ของการจ้างงาน พบว่าแรงงานมีแหล่งรายได้หลักจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มในภาคอุตสาหกรรมไทยในช่วงกว่า 2 ทศวรรษที่ผ่านมา และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมูลค่าเพิ่มภาคอุตสาหกรรมไทยเติบโตชะลอลง เมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาค แม้ส่วนหนึ่งเป็นผลของปัจจัยเชิงวัฏจักร อาทิ สงครามการค้า การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก เป็นต้น (ชุติกา เกียรติเรืองไกร, 2563)

จากข้อมูลปี พ.ศ.2562 มีนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย 53 แห่ง มีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมรวมประมาณ 154,189 ไร่ ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมที่การนิคมอุตสาหกรรม (กนอ) ดำเนินการเอง จำนวน 11 แห่ง และร่วมดำเนินการกับเอกชน จำนวน 42 แห่ง โดยภาคตะวันออกมีสัดส่วนพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมากที่สุดในไทย เป็นภาคที่มีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมากที่สุดของประเทศไทย พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จึงเป็นภาคที่มีศักยภาพในการเติบโตสูงสุดสำหรับนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย จากศักยภาพของจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมากเป็นอันหนึ่งของประเทศ และเป็นที่ยอมรับในฐานะเมืองอุตสาหกรรมของประเทศไทย ด้วยการคมนาคมที่สะดวกเชื่อมโยงกับกรุงเทพฯ ด้วยถนนสายหลัก และการเชื่อมต่อกับพื้นที่ข้างเคียง เช่น ถนนสาย 331 (ฉะเชิงเทรา-สัตหีบ) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีบริการพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ครบครัน ซึ่งสนับสนุนการรองรับการประกอบอุตสาหกรรมทุกประเภท จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมและมีศักยภาพนักลงทุนเป็นอย่างมาก (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ทำให้องค์การต่างๆ ต้องปรับตัวและมีการพัฒนาศักยภาพขององค์การเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย โดยเฉพาะ

ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (ยุวดี พรมเขต, 2561)

ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันเปิดกว้างอย่างเสรี ธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง และมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้สามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตามสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2559) ในการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์การ ดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การตั้งแต่การวางแผน การสรรหา คัดเลือก การจัดการตำแหน่งงาน การรักษาและการออกจากงานของพนักงาน หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานในองค์การ โดยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การโดยเฉพาะ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จึงเปรียบเสมือนหน่วยงานที่คอยเสริมสร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มคุณภาพให้กับพนักงานในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมตรงตามเป้าหมายขององค์การนั้น ยังมีจำนวนไม่มากนัก ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การจะต้องหาแนวทางในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถไว้กับองค์การ (ปีราติ พันธ์จบสิงห์, 2564)

การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความผูกพัน และสร้างความผูกพันเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์การ โดยองค์การจะต้องช่วยในการดูแลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล การเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การสามารถสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การได้ด้วยความสมัครใจและเต็มใจ โดยเฉพาะองค์การในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกซึ่งกำลังมีการขยายตัว ตอบสนองต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ

ประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อรองรับการแปลงสภาพองค์การสู่ระดับสากล รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุด ถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งองค์การต้องให้ความสำคัญและเป็นแรงดึงดูดให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้ ความสามารถความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยให้องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายและยังเกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยอ้อมอีกด้วย และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ (ปีราติ พันธ์จบสิงห์, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การต่างๆ ควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ที่สามารถยึดเหนี่ยวให้พนักงานที่มีศักยภาพยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เนื่องจากเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นอุตสาหกรรมที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จึงมีความสำคัญอีกทั้งเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่

บริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ข้อมูลจากรายงานสรุปจำนวนพนักงาน (2565) ขององค์การ พบว่ามีพนักงานในองค์การ จำนวนทั้งสิ้น 202 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับบริหารจำนวนทั้งสิ้น 37 คน ซึ่งแบ่งเป็นระดับหัวหน้างานจำนวนทั้งสิ้น 44 คน และระดับปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น 121 บริษัทได้มีการย้ายฐานการผลิตจากจังหวัดระยอง ในปีพุทธศักราช 2564 พนักงานที่ย้ายมาจากพื้นที่ฐานการผลิตจังหวัดระยองทั้งหมด ย้ายมาปฏิบัติงานในพื้นที่ฐานการผลิตใหม่ในจังหวัดชลบุรีทั้งหมด โดยอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี หลังจากการย้ายฐานการผลิตมาที่จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการดำเนินงานกลับไม่ได้ตรงตามแผนการทำงาน และเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ รวมถึงยังพบปัญหาการลาออกของพนักงานและมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง จนส่งผลต่ออัตราการผลิต

สินค้าขององค์การ รวมถึงพบอัตราการขาด ลา และมาสายของพนักงานเพิ่มขึ้น แน่นอนว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์การ หากไม่มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการต่างๆ ให้ดีขึ้นได้นั้น อาจส่งผลกระทบต่อองค์การในระยะยาวได้เช่นกัน และองค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออกสูงขึ้น

ตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานอันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด องค์การตระหนักถึงการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความรักและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความคาดหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การไปพร้อมๆ กับการสร้างความรักและความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน อันจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่ได้ตรงตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยมาวิเคราะห์ และพัฒนาการบริหารความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และเป้าหมายของบริษัท รวมถึงเป็นแนวทางให้กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการวางแผนเรื่องความสำคัญของการบริหารความผูกพันของพนักงาน เพื่อลดปัญหาอัตราการลาออก รวมถึงหาแนวทางเพื่อสร้างการบริหารความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้พนักงานสร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างสูงที่สุด และสามารถสร้างโอกาสการแข่งขันให้แก่บริษัทได้เป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตอบคำถามงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.2.1. เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

1.2.2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามการวิจัย

คำถามในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ถูกกำหนดไว้ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ

คำถามงานวิจัยที่ 1 มีข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามงานวิจัยที่ 2 ผู้เข้าร่วมงานวิจัยจากการสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) มีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ได้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการและบริหารให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัท อยู่กับบริษัทนานขึ้น และพนักงานสามารถปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และลดการลาออกของพนักงาน เพื่อให้สามารถป้องกันปัญหาอัตราการลาออกของพนักงาน

3. สามารถนำผลจากการศึกษา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารความผูกพันของบริษัท เพื่อให้องค์การเกิดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

4. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถลดงานในด้านการสรรหา คัดเลือก การอบรมและการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ลง ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท มีเวลาในการทำงานอื่นเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆของพนักงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

5. บริษัทและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้เป็นจุดเด่นในการให้ข้อเสนอรวมถึงสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้สมัครงานใหม่ซึ่งจะเป็นพนักงานของบริษัทในอนาคต พร้อมยังสามารถนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัทของตนเอง เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรระดับผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือลาออกจากบริษัทแล้ว ไม่เกิน 3 ปีย้อนหลัง ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหามุมมองของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative Inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามกับผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) แนวคิดและทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านพื่นที่และผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรระดับผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือลาออกจากบริษัทแล้ว ไม่เกิน 3 ปีย้อนหลัง ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลรวม 16 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion sampling) โดย เริ่มจากการตั้งเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจ้งเหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูลให้เหมาะสมกับงานวิจัย เพื่อเป็นการประกันคุณภาพข้อมูลในเบื้องต้นที่ผู้วิจัยต้องการ

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหามุมมองของพนักงานที่มีต่อองค์การ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง จำนวน 4 คน เกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล/เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ เนื่องจากหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูงเป็นบุคลากรที่อยู่ในแผนกที่มีพนักงานลาออกสูง จึงมีความสำคัญในการวิจัย จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจริงที่เป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาศึกษาและสามารถนำไปเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้

บุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง จำนวน 4 คน เกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล/เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ เนื่องจากบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีความละเอียดและเป็นจริงมากที่สุด เนื่องจากพนักงานทำงานที่ปัจจุบันอยู่แล้ว สามารถให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัยได้โดยไม่ติดความรู้สึกโต้แย้งใดๆ จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจริงที่เป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาศึกษาและสามารถนำไปเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีได้

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรระดับบริหาร จำนวน 4 คน เกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล/เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ เนื่องจากบุคลากรระดับบริหารเป็นบุคลากรที่เป็นผู้บริหารขององค์การ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้

บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน เกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล/เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ เนื่องจากบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคลากรที่เป็นฝ่ายที่บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ร่วมกับผู้บริหารขององค์การต่อไปได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หมายถึง สภาวะที่พนักงานมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตนและสามารถยอมรับเป้าหมายขององค์การได้อย่างเต็มใจ และพร้อมทุ่มเทความสามารถที่ตนมี และมีความพยายามอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์การ

ความผูกพันต่อองค์การร หมายถึง สภาพความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกจากภายในของพนักงานเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่เคยประสบมา หรือประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ในระหว่างที่พนักงานปฏิบัติงานกับองค์การ ที่ทำให้เกิดภาวะทางจิตใจหรือภาวะทางอารมณ์ที่บุคลากรหรือพนักงานแสดงออกมาต่อองค์การในเชิงความรู้สึกและพฤติกรรมเชิงภายภาพต่องอค์กร มีสภาวะที่ยึดมั่นต่อองค์การและพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความอุตสาหะ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

บริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง หมายถึง บริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ปรุงรสระดับโลก สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ปรุงรสมาเป็นเวลานาน เป็นผู้นำในด้านการจัดส่งผลิตภัณฑ์ปรุงรสที่สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า เป็นองค์การที่แข็งแกร่งและผลิตภัณฑ์ที่มีนวัตกรรม เป็นที่ยอมรับในเรื่องคุณภาพที่ยอดเยี่ยม, การสร้างคุณค่าในผลิตภัณฑ์และบริการแก่ลูกค้าและผู้บริโภคทั่วโลก โดยใช้ความ

แตกต่างในผลิตภัณฑ์, ทรัพยากรมนุษย์ และเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ

พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง หมายถึง พนักงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในแผนกต่างๆ ของบริษัท และได้ทำการเซ็นสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกับบริษัทฯ

บุคลากรระดับบริหาร หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่บริหารองค์การของบริษัท ผู้ดูแลการบริหารงานภายในองค์การ มีหน้าที่บริหารงานให้ตรงตามแผนการทำงาน และตรงตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้

บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ผู้ดูแลการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ มีหน้าที่บริหารงานให้ตรงตามแผนการทำงาน และตรงตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้

หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลพนักงานประจำขององค์การ มีหน้าที่บริหารงานให้ตรงตามแผนการทำงาน และตรงตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้

การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง การเกิดความรู้สึกถึงการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่งที่มีต่อการองค์การ โดยพนักงานมีการพูดถึงองค์การในด้านบวกต่อเพื่อนร่วมงาน มีความต้องการช่วยเหลือให้องค์การประสบกับความสำเร็จและมั่นคงอย่างยั่งยืน คือกระบวนการที่ต้องอาศัยการความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายระหว่างองค์การและพนักงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ สภาพความรู้สึกหรือทัศคติของพนักงานภายในองค์การ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในตัวพนักงานเองซึ่งอาจจะเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่เคยประสบมาหรือประสบการณ์ผ่านการเรียนการสอนการปฏิบัติงานในองค์การ

สุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry) หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ บุคลากรเพื่อหาคุณค่าและศักยภาพในบุคลากร นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยมี

จุดสำคัญคือการเน้นสร้างคำถามเชิงบวกเพื่อให้เกิดมุมมองความคิดเชิงบวกเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การ

มุมมองเชิงบวก (Positive perspective) หมายถึง การที่พนักงานเลือกมองภาพของโลกใบนี้ในแง่มุมแห่งความดีงาม โดยการพยายามหามุมมองที่แตกต่างออกไป จากมุมมองปกติที่เราเคยมองให้เป็นประโยชน์กับชีวิตของเราเองและเป็นประโยชน์กับชีวิตของคนอื่น

แนวทางในการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจขององค์การ และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยใช้วิธีการที่ทำให้องค์การสามารถต่อสู้กับคู่แข่งขันได้ โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ และวิธีการพัฒนาการดำเนินงานที่มีอยู่ภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ หมายถึง สิ่งจูงใจที่ตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์การต่อไปได้

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ หมายถึง แนวทางหรือแบบแผนกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการรักษาพนักงานให้อยู่คู่กับองค์การต่อไป

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งศึกษาเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ผลการวิจัยในสิ่งที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีแห่งนี้ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การหรือไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การคืออะไรจากความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลจากองค์การโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปพัฒนาเพื่อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี กับผู้บริหารขององค์การต่อไป เพื่อที่ว่าคำตอบนั้นจะสามารถสร้างประโยชน์ต่อผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการ และบริหารให้พนักงานมี

ความผูกพันกับบริษัท อยู่กับบริษัทนานขึ้น และพนักงานสามารถปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และลดการลาออกของพนักงาน เพื่อให้สามารถป้องกันปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การได้ สามารถช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถลดงานในด้านการสรรหา คัดเลือก การอบรม และการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ลง ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท มีเวลาในการทำงานอื่นเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆ ของพนักงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งผลการวิจัยนี้ ยังช่วยในด้านการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารความผูกพันของบริษัท เพื่อให้องค์การเกิดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
   1.1 ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
   1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
2. แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ
3. ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์การ
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอตุสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

แนวคิดเรื่องการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้นมีมานานแล้ว แต่มีการอธิบายแนวคิดในหลากหลายบริบทที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับความหมายและทฤฎีของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก วารสาร แนวความคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น พบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและทัศนะของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

การสร้างความรักและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง หนึ่งในความท้าทายที่นำเสนอโดยทบทวนวรรณกรรม คือ การที่ความหมายของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นขาดการนิยาม หรือการให้ความหมายอย่างเป็นทางการ และมีความชัดเจนทั้งในเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการ

Truss et al. (Truss et al., 2006) ได้ให้ความหมายความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่าเป็นความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสภาพจิตใจของพนักงาน ดังนั้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจึงสามารถวัดได้จากการมีส่วนร่วมในงาน (Harter, Schnmidt and Hayes, 2002, p. 205) ความทุ่มเทและการปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน (Ferguson, 2007) ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การอันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ (Herscovith and Meryer, 2002, p. 175)

Watts (2003) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่า คือความมุ่งมั่นและความสามารถในการอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การหรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากสิ่งจำเป็นที่พนักงานแสดงออกถึงความความตั้งใจ ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวงแหนและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน คือการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์การเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับที่

Cook (Cook, 2012) ได้ให้ความหมายความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ว่าเป็นการที่พนักงานคิดเป็นเชิงบวกต่อองค์การ เกี่ยวกับด้านความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การและมีความปรารถนาทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทั้งในเรื่องของลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา เนียนหอม (อัจฉรา เนียนหอม, 2550) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มีความจงรักภักดี ต้องการอยู่ทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ทั้งนี้

มนตรี แก้วด้วง (มนตรี แก้วด้วง, 2552) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกต่อองค์การ ในลักษณะที่พร้อมทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดี และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป

Mercer Consulting Croup (Mercer Consulting Croup, 2007, p. 1) ที่ปรึกษาด้านด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีชื่อเสียง ให้บริการลูกค้ามากกว่า 25,000 รายทั่วโลก ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ไว้ว่า “เป็นภาวะของพนักงานที่ใส่ใจต่อผลประโยชน์ อีกทั้งยังมีแรงจูงใจและความผูกพันจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นให้พนักงานสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้นด้วยความจริงจังในการทำงานจะสามารถทำให้ภารกิจขององค์การประสบผลสำเร็จ” ในขณะที่

Aon Hewitt (Aon Hewitt , 2011) ซึ่งสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาด้านทุนทรัพยากรมนุษย์ที่มีชื่อเสียง ได้กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้นจะต้องมี 3 ประการก็คือ

1. Say หมายถึง พนักงานจะต้องพูดถึงบริษัทในทางบวกให้กับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาและลูกค้า

2. Stay หมายถึง พนักงานปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่มีความคิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนงานไปทำงานที่บริษัทอื่น แม้ว่าจะถูกทาบทามและถูกเสนอค่าตอบแทนให้อย่างสูงกว่าเดิม

3. Strive หมายถึง พนักงานที่ทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด ที่สามารถทำได้เพื่อส่งเสริมความสำเร็จ

Institute for Employment Studies (IES) (Institute for Employment Studies (IES), 2004) คือองค์การอิสระด้านงานวิจัยและการให้คำปรึกษาเรื่องการจ้างงาน ตลาดแรงงาน จัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอังกฤษ ให้ความหมายความผูกพันไว้ว่า “การทุ่มของบุคลากรคือทัศนคติทางบวกที่พนักงานมีให้องค์การ และต่อค่านิยมขององค์การ การบริหารความผูกพัน การทุ่มเทให้เกิดกับพนักงานเป็นการสร้างความตระหนักรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ”

Alpha Measure (Alpha Measure, 2008) บริษัทที่มีระบบสำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คือระดับคำมั่นสัญญา การมีส่วนร่วม และค่านิยมขององค์การ โดยพนักงานที่จะมีการพูดถึงองค์การในด้านบวกต่อ

เพื่อนร่วมงาน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือให้องค์การประสบกับความสำเร็จและมั่นคงอย่างยั่งยืน นั้นคือกระบวนการที่ต้องอาศัยการความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายระหว่างองค์การและพนักงาน

Gallup Strategic Consulting ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยที่มีชื่อเสียงอันดับต้นๆ ของอเมริกาได้ให้นิยามไว้สั้นๆ ว่า “Employee Engagement คือการทำให้พนักงานประสบผลสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน” (Gallup, 2014) และยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและทัศนะที่แตกต่างกัน ดังนี้

Allen and Meyer (Allen and Meyer, 1990) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การของแต่ละคนอาจมีลักษณะและที่มาแตกต่างกัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การมี 3 ประเภท ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน ความผูกพันเชิงหน้าที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันในเชิงอารมณ์ (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพร้อมอุทิศตนให้แก่องค์การนั้น ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันเชิงอารมณ์นี้จึงที่อยู่กับองค์การได้นานเพราะว่ารู้สึกอยากอีกทั้งยังเต็มใจที่จะอยู่ต่อไป (Want to)

2. ความผูกพันในเชิงการลงทุน (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดมาจากการที่บุคลากรคิดคำนวณอยู่บนต้นทุนต่างๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์การ และสูญเสียออกไป หากพนักงานออกจากองค์การไป บุคลากรนี้จึงเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ก็เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองนั้นเอง (Need to)

3. ความผูกพันในเชิงหน้าที่ (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่มักจะเกิดจากพนักงานรับรู้ว่ามีสิ่งที่ต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติให้องค์การต่อไป บุคลากรที่มีความผูกพันเชิงหน้าที่จึงเป็นผู้ที่อยู่กับองค์การต่อไปเพราะคิดว่าควรจะอยู่เพื่อความเหมาะสมเชิงจริยธรรม (Ought to) (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

มุกดา ศรียงค์ และรังสิมา หอมเศรษฐี (มุกดา ศรียงค์ และรังสิมา หอมเศรษฐีม, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันกับงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานและยอมรับว่าคือส่วนหนึ่งของตัวตนเขา ความผูกพันอันนี้เป็นคุณค่าของงานมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปร ได้แก่

ลักษณะบุคลากรและสถานการณ์ ซาแอล (Saal, 1973) ศึกษาพบว่า ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุและความเชื่อทางศาสนา รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานและเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะความพึงพอใจต่องานในด้านต่าง โดยเฉพาะตัวงานเอง

สุธี ปิงสุทธิวงศ์ (สุธี ปิงสุทธิวงศ์, 2557) ความแตกต่างระหว่างความผูกพันและความพึงพอใจ นั้นคือความพึงพอใจเป็นการที่พนักงานแสดงนัยยะถึงการรักษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงาน อยากจะคงสภาพเดิมๆ ที่ตนคิดว่าน่าพึงพอใจไว้ แต่ความผูกพัน นั้นเป็นการที่พนักงานจะแสดงนัยยะถึงภาวะที่บุคลากรมีไฟในการทำงานที่ลุกโชนอยู่ภายใน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการขององค์การ รู้สึกว่าทุกชิ้นงานที่ได้รับมีความหมาย รู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ มุ่งมั่นจดจ่ออยู่กับองค์การ อยากจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ บุคลากรจะรู้สึกชัดเจนว่าต้องมุ่งหน้าไปทางไหน กระตือรือร้นมีพลังแม้ว่างานจะมีอุปสรรครวมถึงยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ตนได้รับมอบหมายก็ตาม ยินดีที่จะรับหน้าที่ใหม่ๆ

Wellins and Phelps (Wellins and Phelps, 2001) กล่าวว่า ความผูกพันต่อการทำงานคือการที่พนักงานมีความสนุกในการทำงานและเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า

Schaufeli (Schaufeli, 2012) กล่าวไว้ว่า การสร้างความผูกพันในองค์การไม่ได้วัดแค่การหมดไฟในงาน แต่ควรวัดภาวะในทางบวก คือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีสภาวะจิตใจที่ดีขณะทำงานและการเต็มใจที่จะทุ่มเทในงาน การอุทิศตนให้กับงาน คือ การให้ความสำคัญในงาน ความกระตือรือร้นมีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจและรู้สึกถึงความท้าทายในงาน

Tomas (Tomas, 2009) ผู้ที่คิดแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเป็นคนแรกคือ Kahn (1990) โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและบทบาทที่ได้รับ โดยพนักงานจะมีความผูกพันที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การรับรู้ อารมณ์ ความรู้สึก ที่มีผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการที่พนักงานใช้ความรู้สึกส่วนตัวมามีผลต่อการทำงาน

จากความหมายทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้ามาจึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์การ คือ สภาพความรู้สึกหรือทัศคติของพนักงานภายในองค์การ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผล

ให้เกิดความรู้สึกภายในตัวพนักงานเอง ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่เคยประสบมา หรือประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา การสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ของหัวหน้างาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความคาดหวังต่อองค์การ เมื่อมารวมกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ทำให้เกิดภาวะทางจิตใจหรืออารณ์ที่บุคลากรหรือพนักงานแสดงออกมาต่อองค์การในเชิงความรู้สึกและพฤติกรรมเชิงกายภาพต่อองค์การ มีภาวะที่ยึดมั่นต่อองค์การและพยายามทุ่มเทให้กับองค์การด้วยความอุตสาหะ และรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ที่สำคัญและได้รับการยอมรับกันทั่วไปตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ได้แก่

แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ

Sake (Sake, 2006) เชื่อว่า ความผูกพันของพนักงานจะประกอบจากหลากหลายมุมมองและหลากหลายมิติ โดย Saks ได้จำแนกความผูกพันออกเป็น 2 ด้าน คือ 1. ความผูกพันในงาน (Job engagement) 2. ความผูกพันกับองค์การ (Organization engagement) ตามแนวคิดของแซคส์ (Saks) นั้นความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การแบบหลายมิติ หมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากร”(สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) โดยทั้งสองด้านนี้ไม่ควรใช้คำสำภาษณ์หรือมาตรวัดแบบเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีความเชื่อมโยงกันก็ตามเนื่องจากแซคส์ (Saks) เห็นว่าเป็นคนละประเด็นกัน

โดยงานวิจัยของแซคส์ (Saks, 2006) ได้แสดงถึงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ คุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การแก่พนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ได้รับรางวัลและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความรู้สึกว่าองค์การมีความยุติธรรมในด้านกระบวนการรวมถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการเป็นทรัพยากรที่ดีขององค์การ ผลการทดสอบถึงสาเหตุและผลที่ได้ของความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันของพนักงานที่เสนอโดยแซคส์ (Saks,2006) พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 30

และความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 39 โดยที่ความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันในงานและองค์การนั้นคั่นกลางเป็นบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงเหตุและผล ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ Robinson et al. (Robinson et al, 2004) ที่ได้ทำการวิจัยโดยการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานจาก ทั้งหมด 14 องค์การ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10,024 คน โดยใช้มาตรวัด จำนวน 12 ข้อ (Institute Employment Studies (IES)) โดย Robinson ได้อธิบายถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยพบว่าพนักงานที่ทีความผูกพันต่อองค์การจะตระหนักในบริบทของการทำธุรกิจขององค์การที่ตนทำงานน่าอยู่ และยินดีทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานขององค์การเพื่อเป้าหมายเดียวกันกังองค์การซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ต่องานและองค์การเช่นเดียวกับที่องค์การเองก็ต้องพัฒนาและตระหนักถึงการรักษาพนักงานเดิมและสร้างความผูกพันให้มากยิ่งขึ้น

William, Benjamin, Karen, and Scott (William, Benjamin, Karen, and Scott,2009) ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่สามารถแจกแจ้งได้ว่ามี 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าเป็นเรื่องเร่งด่วน (Falling of urgency) คือ ความตั้งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความพยายามทำให้สำเร็จแม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคก็จะความพยายามที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ โดยพนักงานจะรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นเรื่องเร่งด่วน ที่จะทำให้สำเร็จและจะต้องไม่หยุดถ้ายังไปไม่ถึงเป้าหมาย ความรู้สึกนี้จะมีพลังที่ชัดเจนในการพุ่งไปให้ถึงเป้าหมายที่องค์การกำหนด

2. ความรู้สึกมีใจจดจ่อ (Feeling of being focused) พนักงานมีความสนใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และทำอย่างต่อเนื่อง ไม่เสียสมาธิไปกับสิ่งรบกวนรอบข้าง มีสมาธิจดจ่อไปกับงานที่ทำ

3. ความรู้สึกเอาจริงเอาจัง (Feeling of intensity) พนักงานใช้ทักษะทั้งหมดที่มีไปกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มข้น ทุ่มเททางอารมณ์อย่างเต็มที่

Strellioff (Strellioff, 2003) กล่าวว่า ความผูกพัน เป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ รวมถึงเหตุผลของบุคลากรที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมเกี่ยวกับงานหรือองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การพูด คือ พฤติกรรมที่มีการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี ต่อบุคลากรอื่นๆ ภายนอกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัวหรือเพื่อนก็ตาม

2. การอยู่กับองค์การ เป็นความต้องการที่อยากเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป แม้ว่าจะมีสิ่งเร้าในทางบวก เช่น มีผู้ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าที่เดิมหรือจูงใจด้วยผลประโยชน์ใดๆ

3. การรับใช้ คือพฤติกรรมที่แสดงถึงความภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ รู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนช่วยสนับสนุนงานขององค์การให้ประสบผลสำเร็จและมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (Porter, Steers, Mowday, and Boulian,1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของพนักงานแต่ละคน ในการแสดงออกให้เห็นถึงความมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์การ ใน 3 ลักษณะ คือ

1. การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมที่องค์การสื่อสารให้กับพนักงาน

2. ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

3. การแสดงความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงตนให้คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

นิสรา รอดนุช (นิสรา รอดนุช, 2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย งานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานตรวจสอบบัญชีที่

ทำงานในองค์การตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทยเชิงบวกคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานส่งผลเชิงลบ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังพบว่า ระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำ จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี

ชไมพร คงโพ (ชไมพร คงโพ, 2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 10 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุและหน่วยงานที่สังกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำ คัญทางสถิติ และผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ ฮิววิตต์

สถาบันฮิววิตต์ (Aon Hewitt, 2015) กล่าวไว้ว่า วิวัฒนาการของความผูกพันของพนักงานจะเกิดจาก “ความพึงพอใจของพนกงาน” (Employee satisfaction) ก่อนแล้วก่อให้เกิด “พันธะสัญญาของพนักงาน” (Commitment) แล้วก็จะเกิด “ความผูกพันของพนักงาน”

(Employee Engagement) ต่อองค์การในที่สุด องค์การทุกที่ย่อมไขว่คว้า ปรารถนาที่จะให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ แล้วองค์การจะต้องทำอย่างไรที่จะให้พนักงานหันมารักและผูกพันต่อองค์การ พนักงานจะค่อยๆเกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ เมื่อองค์การเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและทำสิ่งต่างๆ ให้พนักงานพึงพอใจด้วยเช่นกัน สถาบันฮิววิตต์ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หรือที่เรียกว่า “Engagement drivers” ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การต่างๆ ทั่วโลก มาเป็นเวลาถึง 15 ปี สถาบันฮิววิตต์เชื่อว่าหากองค์การทำให้พนักงานพอใจในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การได้ในที่สุด โดยในปัจจัย 6 เรื่อง ได้แก่

1. ผลตอบแทน ประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการผลตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสม รวมถึงการให้รางวัลยกย่องชมเชย เมื่อพนักงานได้ทำสิ่งดีๆให้แก่องค์การ

2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความชอบในตัวเนื้องาน การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอให้ทำงาน รวมไปถึงความสำเร็จของการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

3. การพัฒนาคนเองและโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยโอกาสที่พนักงานจะได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

4. คุณภาพชีวิตและคุณค่าของพนักงาน ประกอบด้วย ความสมดุลเรื่องเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกและปลอดภัย องค์การมีชื่อเสียงน่าทำงาน องค์การดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตและสถานะการเงินของพนักงาน องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมดี

5. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารระดับต่างๆ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. กระบวนการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายองค์การที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน การบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานที่ดี

ทฤฎีความผูกพันของ สถาบันฮิววิตต์ ก็คือ ปัจจัยแห่งความผูกพันดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับระดับความผูกพัน ซึ่งหมายความว่า ถ้าองค์การพยายามดำเนินการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ข้างต้นได้แล้ว ก็เชื่อว่าจะสามารถเพิ่มความรักความผูกพันของ

พนักงานที่มีต่อองค์การอย่างแน่นอน อย่างไรก็ดี ในงานศึกษาที่ได้นำทฤฎีของสถาบันฮิววิตต์ไปใช้ พบว่าธรรมชาติหรือลักษณะของพนักงานเองก็มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันด้วยเช่นกัน (พัชรศรี แดงทองดี, 2557)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Saks (2006)

Saks (Saks, 2006) เป็นนักวิชาการผู้ที่ทำการวิจัยต่อยอดแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันแบบหลายมิติจากผลการวิจัยชื่อ Antecedents and consequences of employee Engagement ที่ได้รับการตีพิมพ์จากวารสารจิตวิทยาการจัดการ (Journal of Managerial - Psychology) ของ เอ็มเมอรัลด์ กรุ๊ป (Emerald group publishing limited) ในปี 2549 โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน 102 คน ในประเทศแคนาดา จากหลากหลายองค์การและสาขาอาชีพ และทั้งหมดมีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 4 ปี เพื่อศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของความผูกพันของพนักงานกับองค์การ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกใจมั่นคงของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายและการมีส่วนร่วมขององค์การ ประกอบไปด้วย ได้แก่

1. ลักษณะงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมขององค์การ ผู้ที่ได้รับงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมและมีความท้าทายในงาน พนักงานก็จะตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ

2. การรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ (Job Characteristics) คือการที่พนักงานรู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ใส่ใจและยินดีช่วยเหลือพนักงาน

3. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความใส่ใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. รางวัลและการยอมรับ (Rewards and recognition) พนักงานเมื่อได้รับการตอบสนองในรูปแบบของรางวัลที่เหมาะสมและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมขององค์การด้วยเช่นกัน หมายถึงพวกเขาก็จะตอบแทนกลับมาด้วยการมีส่วนร่วมในงานและองค์การสูงมากขึ้นนั่นเอง

5. กระบวนการยุติธรรม (Procedural justice) พนักงานที่มีการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะตอบแทนองค์การด้วยการมอบความผูกพันด้วยการมีส่วนร่วมต่อองค์การมากขึ้น เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะแสดงทัศนคติความตั้งใจและพฤติกรรมในเชิงบวกเพิ่มมากขึ้น

6. ความยุติธรรมแบบกระจาย (Distributive justive) หรือแบบแบ่งสันปันส่วนของทรัพยากรขององค์การ สามารถที่จะได้รับการแจกจ่ายและแบ่งปันอย่างยุติธรรม โดยเป็นไปตามคุณความดีของตัวบุคคล รวมถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการเป็นทรัพยากรที่ดีขององค์การโดยมีสาเหตุที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ โดยที่ความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันในงานและองค์การนั้นคั่นกลางเป็นบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงเหตุและผล ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ

Robinson, Perryman, and Hayday (Robinson, Perryman, and Hayday, 2004) ที่ได้ทำการวิจัยโดยการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานจากทั้งหมด 14 องค์การ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน 10,024 คน โดยใช้มาตราวัด จำนวน 12 ข้อ (Institute employment studies (IES) โดย Robinson ได้อธิบายถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตระหนักในบริบทของการทำธุรกิจขององค์การที่ตนทำงานอยู่ และยินดีทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานขององค์การเพื่อเป้าหมายเดียวกันกับองค์การ ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ต่องานและองค์การเช่นเดียวกับที่องค์การเองก็ต้องพัฒนาและตระหนักถึงการรักษาพนักงานเดิม และสร้างความผูกพันให้มากยิ่งขึ้น

Saks (Saks, 2006) เชื่อว่าความผูกพันของพนักงานเกิดจากหลายมุมมองและมิติ และได้จำแนกความผูกพันออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันในงาน (Job engagement)

2. ความผูกพันกับองค์การ (Organization engagement)

ตามแนวคิดของ Saks นั้น ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การเป็นแบบหลายมิติ หมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่

เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) โดยทั้งสองด้านนี้ไม่ควรใช้คำสัมภาษณ์หรือมาตรวัดแบบเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีความเชื่อมโยงกันก็ตาม เนื่องจาก Saks เห็นว่าเป็นคนละประเด็นกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Kahn (1990)

Kahn (Kahn, 1990) ได้นำเสนอทฤษฎีความผูกพัน (Engagement theory) ซึ่งถือเป็นต้นแบบ ของการศึกษาเรื่องความผูกพัน ซึ่งในเวลาต่อมานั้นได้มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากนำไปพัฒนา ศึกษาต่อ เช่น เมย์และคณะ (May, Gilson, & Harter, 2004) โดยทฤษฎีนี้กล่าวถึง เงื่อนไขทางจิตวิทยา ที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งหลักจากตีพิมพ์นั้นได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางกับการตีพิมพ์ครั้งแรกลงในบทความชื่อ “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work” ในวารสาร“Academy of management journal” โดยได้ทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งหมด 64 คน ซึ่งเป็นพนักงาน จำนวน 32 คน เจ้าหน้าที่ จำวน 16 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการเงิน จำนวน 16 คน โดยคาห์น ได้ให้คำนิยามความผูกพัน (Engagement) ต่อองค์การ ประกอบด้วยความสำคัญ 3 อย่างได้แก่

1. ภาวะความเข้าใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ (Cognitive) อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดด้านประสิทธิผล เช่น คนต้องการทำงานที่มีตรรกะและตระหนักว่างานนั้นมีประสิทธิภาพในเชิงทฤษฎีการมีภาวะความเข้าใจในงานคือ การมีความคิดทางบวกเกี่ยวกับงานและการให้ความสำคัญในงาน กล่าวคือยิ่งมีความเข้าใจในงานมากขึ้นประสิทธิผลก็จะมากขึ้น

2. ภาวะทางอารมณ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ (Emotional) อยู่บนแนวคิดทางด้านอารมณ์ที่มีต่อการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความรู้สึกของการทำงานโดยทั่วไป คนที่มีภาวะทางอารมณ์ที่ดีจะมีความรู้สึกดีและมีความสุขในการทำงานและมีประสบการณ์ที่ดีอันเกิดจากการมีความสุขในการทำงาน คือพนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน รู้สึกภาคภูมิใจ กระตือรือร้น และตื่นเต้น รู้สึกท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ภาวะทางกายภาพที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ (Physical) อยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่พนักงานทุ่มเททางกายภาพแล้วรู้สึกถึงพลังงานในการที่จะทุ่มเทต่องาน โดยงานที่ต่างกันจะทำให้

พนักงานรู้สึกมีพลังที่จะทุ่มเทต่างกัน เช่น พนักงานโรงงานจะรู้สึกมีพลังงานที่จะทำงานมากกว่าตอนที่ทำงานเป็นกะ

นอกจากนี้ Kahn (Kahn, 1990)

ได้นำเสนอรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย การออกแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางสังคม และบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลที่จะทำให้พนักงานมีการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงทางร่างกาย ประกอบไปด้วยเงื่อนไขทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ

1. ความมีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง (Meaningfulness) คือ บุคคลที่ทำงานให้องค์การจะพยายามเข้าไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดๆ ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่างานที่ทำนั้น มีความหมายต่อตนเอง นอกจากจะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแล้ว ยังรวมถึงงานนั้น ต้องทรงคุณค่าและมีความหมายต่อตนเองด้วย ซึ่งจะมีคุณค่าหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำหน้าที่ของตัวเอง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเสมอไป

2. ความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำมีความปลอดภัย (Psychological safety) คือ ความรู้สึกว่ามีความปลอดภัย สิ่งที่ทำไม่สร้างความเสียหายหรือเสี่ยงต่อภาพพจน์ สังคม หรืออาชีพ สามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตนจริงๆ เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมที่น่าไว้วางใจ และคาดการณ์ได้ มีขอบเขตการดำเนินการที่ชัดเจนและยอมรับได้

3. ความรู้สึกว่ามีความพร้อมที่จะทำ (Psychological availability) คือ เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้าของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความรู้สึกนั้น คั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างสองสิ่ง คือทรัพยากรในงานที่องค์การมีให้ และความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์การ

โดยการทดสอบนี้ถูกยืนยันโดยการทดสอบของ May et al. (May et al, 2004) และพบว่าความสัมพันธ์ทั้งสามอย่างดังที่กล่าวไปข้างต้นนั้น สามารถที่จะสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์การได้ จึงสรุปได้ว่าความมีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง (Meaningfulness) ความรู้สึกว่าสิ่งที่ทำมีความปลอดภัย (Psychological safety) และความรู้สึกว่ามีความพร้อมที่จะทำ

(Psychological availability) เมื่อองค์การสร้างสามอย่างนี้ให้กับพนักงานได้สำเร็จแล้วนั้น องค์การก็จะสามารถสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์การได้ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559)

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ สุนทรียสาธก หรือ Appreciative inquiry ที่นิยมเรียกชื่อย่อภาษาอังกฤษกันว่า AI ผู้ศึกษาการวิจัยได้รวบรวมนิยามและรายละเอียดไว้ดังนี้

ความหมายของสุนทรียสาธก

Cooperrider, Whitney and Stavros (Cooperrider, Whitney and Stavros, 2003) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Appreciative Inquiry” หรือ สุนทรียสาธกว่าเป็นกระบวนการที่ทรงพลังในการจุดประกายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในตัวคนองค์การ หรือสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวโดยการตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ในทุกสิ่งล้วนแล้วแต่มีเรื่องราว ด้านบวกที่สามารถนำมาสร้างแรงบันดาลใจได้ เป็นกระบวนการ ที่มุ่งเน้นเพื่อที่จะค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด ด้วยการใช้ศิลปะของการถามคำถามเชิงบวกและการเล่าเรื่อง

Watkins, Mohr and Kelly (Watkins, Mohr and Kelly, 2011) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Appreciative inquiry” คือกระบวนการแห่งความร่วมมือที่ใช้ในการค้นหาและส่งเสริมวิธีการที่ดีที่สุดที่จะเกิดในตัวบุคคล เศรษฐกิจและองค์การ โดยมุ่งเน้นวิธีการเชิงชื่นชมคุณค่าผ่านการถามคำถามเพื่อจะนำไปสู่ ความเข้าใจในกระบวนการที่ดีเหล่านั้น

Lewis Passmore and Cantore (Lewis Passmore and Cantore, 2011) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Appreciative inquiry” คือกระบวนการคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยทำการมุ่งค้นหาสิ่งที่ดีที่สุด ด้วยวิธีการทางภาษาวาทกรรมวิเคราะห์และการเล่าเรื่องราว

Stratton (Stratton, 2010) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Appreciative inquiry” เป็นแนวความคิด เชิงบวก ที่ใช้ในด้านการเสริมสร้างจุดแข็งและการมีส่วนร่วมเพื่อทำการค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวบุคลากร และองค์การเป็นกระบวนการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าทุกสรรพสิ่งย่อม

ประกอบด้วย สิ่งที่ดีที่สุด ประสบการณ์แห่งความสำเร็จความพึงพอใจ ตลอดจนชีวิตด้านบวกของบุคลากร

Mirvis (Mirvis, 1997) สุนทรียสาธก คือ ฐานะเครื่องมือในการบริหารองค์การนั้น สะท้อนวิธีคิดใหม่ที่ต่างจากการบริหารงานในรูปแบบเดิมที่มุ่งไปที่การมองหาและการจัดการปัญหาขององค์การโดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระบบงานมักได้รับการฝึกฝนให้มีความสามารถในการค้นหาและจัดการกับปัญหาแต่ไม่มีทักษะหรือเครื่องมือในการค้นหาศักยภาพขององค์การ หรือค้นหาความดีที่ดำรงอยู่ในองค์การ ดังนั้น สุนทรียสาธกจึงเป็นการมองหาศักยภาพหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่ในองค์การและสร้างอนาคตองค์การจากศักยภาพหรือสิ่งที่ดีที่มีอยู่แล้ว

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry หรือ AI) คือรูปแบบกระบวนการพัฒนาองค์การ บุคลากรเพื่อหาคุณค่าและศักยภาพภายในของบุคคล นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ โดยมีจุดสำคัญคือเน้นการสร้างมุมมองความคิดบวกโดยการใช้คำถามเชิงบวกเพื่อค้นหาความสามารถหลักอันเป็นศักยภาพที่มีคุณค่าของบุคคล ทีมงาน และองค์การและนำสิ่งเหล่านั้นมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การ

หลักการของสุนทรียสาธก

Cockell and McArthur Blair (อิสระ สมนาม, 2560) กล่าวว่า “Appreciative inquiry” คือ รูปแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของมนุษย์จากการแก้ปัญหา ที่มุ่งเน้นข้อผิดพลาดหรือสาเหตุของปัญหามาเป็นการค้นหาจุดแข็ง หรือเป็นวิธีการที่ดีเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ความสำเร็จในอนาคต เป็นการสร้างวาทกรรมเพื่อการวิเคราะห์มากกว่าการเป็นเพียงแค่บทสนทนาทั่วๆไป โดยถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะช่วยให้เกิดจุดแข็ง โดยเฉพาะในด้านการเป็นผู้นำและการเรียนรู้จะต้องให้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพค่อยเป็นค่อยไป เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ก้าวผ่านภาวะวิกฤติด้านความแตกต่างอำนาจและความหลากหลาย โดยนักการศึกษาต่างเห็นพ้องกันว่า สุนทรียสาธก เป็นทั้งเรื่องประสบการณ์เฉพาะตัวและเป็นทั้งแบบฝึกมืออาชีพในการฝึกทักษะเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสิ่งที่ทำ

อุทัยวรรณ กาญจนกามล (อุทัยวรรณ กาญจนกามล, 2556) กระบวนการสุนทรียสาธก คือการเน้นให้เห็นว่าศักยภาพสำคัญกว่าการรู้ปัญหาการเห็นปัญหา และการพูดถึงปัญหาอยู่ตลอดเวลาถือเป็นการสร้างปัญหาให้มากขึ้น และถ้าเรามองไม่เห็นในแง่มุมของศักยภาพ เราก็จะไม่เห็นทางออก

ของปัญหาได้เลย โดยทำการตั้งคำถามที่มีแนวความคิดและทิศทางที่เป็นไปในทางบวก จะช่วยให้เกิดความเป็นไปได้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดความเอาใจใส่กันและกัน ทำให้ได้ค้นพบสิ่งดีงามร่วมกัน เหนือสิ่งอื่นใดสิ่งที่ดีที่สุดก็คือการมีโอกาสได้ตั้งความปรารถนาที่จะเห็นสิ่งดีงามเกิดขึ้นกับชุมชนในอนาคต

สรุปจากนิยามข้างต้น หลักการของสุนทรียสาธกจะประกอบด้วย การใช้ศิลปะตั้งคำถามในเชิงบวก เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์บุคลากรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กระบวนการทำสุนทรียะสาธก

การนำกระบวนการสุนทรียสาธกมาใช้ในการวิจัยนั้น จะดำเนินการตามกระบวนการที่ประกอบด้วย กระบวนการ 4 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่าวงจร 4-D Cycle พัฒนาขึ้นโดย Cooperrider and Whitney (Cooperrider and Whitney, 2001) อันได้แก่

1. การค้นหา (Discovery) คือขั้นตอนแรกของกระบวนการสุนทรียะสาธก ที่จะสนับสนุนให้ขั้นตอนของการกำหนดกระบวนการความรู้ที่เกิดจากความสำเร็จของบุคลากร หรือองค์การทั้งในอดีตและปัจจุบัน พร้อมทั้งนำความรู้ใหม่ที่ต้องการสร้างในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้ค้นหาจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการตั้งคำถามเชิงบวกเพื่อแสดงความชื่นชมความสำเร็จจากประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันอย่างจริงใจ รวมถึงการนำคำถามเชิงบวกมาใช้ในการกระตุ้น ส่งผลให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดการเล่าเรื่องราวที่สะท้อนความรู้สึกภาคภูมิใจของตนจากความสำเร็จที่เกิดจากประสบการณ์ผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังลึกจากบุคคลคนหนึ่งไปสู่บุคคลอีกคนหนึ่งความรู้ที่ฝังลึกจากความสำเร็จดังกล่าวผู้ทำการค้นหาจะทำการถอดความรู้ที่ฝังรากลึกจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ไปเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งด้วยวิธีการเขียนและจดบันทึก เป็นลายลักษณ์อักษรโดยเฉพาะประเด็นที่เป็นจุดแข็งองค์ประกอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ รวมถึงเทคนิคที่ทำให้ได้มาของความสำเร็จของบุคลากรและองค์การในอดีตและปัจจุบัน นอกจากนั้น การสัมภาษณ์ที่ใช้คำถามเชิงบวกยังเป็นการช่วยกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดแรงปรารถนาที่อยากจะพัฒนาองค์การร่วมกัน ซึ่งในขั้นตอนของการสร้างความรู้ในกระบวนการจัดการ ความรู้จะเรียกว่าการถอดความรู้

ดังนั้นขั้นการค้นหา ในกระบวนการสุนทรียะสาธกจะนำวิธีการสัมภาษณ์แบบชื่นชม และคำถามเชิงบวก มาใช้เพื่อค้นหาระบุความสำเร็จทั้งในอดีต ปัจจุบัน และวางแผนเพื่อพัฒนาอนาคต

ซึ่งจะช่วยส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน

2. การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) คือการนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนของการค้นหาของกระบวนการสุนทรียะสาธก ซึ่งได้แก่จุดแข็งศักยภาพ องค์ประกอบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จรวมถึงเทคนิคและวิธีการที่ได้มา ซึ่งความสำเร็จของบุคลากร ทีมงานและองค์การในอดีตและปัจจุบัน มาเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน สำหรับการจินตนาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในอนาคต ซึ่งขั้นตอนในการสร้างบรรยากาศ ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมนั้นเกิดสมาธิและมีการใช้คำถามเชิงบวกจะกระตุ้นให้เกิดการจินตนาการภาพฝัน ต่อยอดจากองค์ประกอบพื้นฐานที่มีศักยภาพเดิมมาเป็นการขยายศักยภาพเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการจินตนาการสร้างฝัน ได้แก่ความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคใหม่ที่จะนำไปออกแบบความรู้ นวัตกรรมในอนาคต และจะมีการนำมาถอดเป็นบทเรียน หลังจากนั้นสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม จะดำเนินกิจกรรมเพื่อเป็นการรวบรวมความคิดใหม่ ที่จะนำไปออกแบบความรู้ในอนาคตร่วมกัน

ดังนั้นขั้นตอนของการจินตนาการสร้างฝัน ต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมเกิดสมาธิ ควบคู่ไปกับการใช้คำถามเชิงบวกซึ่งจะกระตุ้นความรู้สึกภายในของสมาชิกแต่ละคนให้เกิด จินตนาการภาพฝันร่วมกัน

3. การออกแบบ (Design) คือขั้นตอนของการรวบรวมความรู้ระหว่างการนำความรู้ที่ได้จากขั้นตอนของการจินตนา ภาพฝัน อันได้แก่ความคิดสร้างสรรค์องค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ข้อความวิสัยทัศน์รวมถึงความรู้จากภายนอกองค์การ ที่นำมาใช้ในการวางแผนและออกแบบ เพื่อสร้างนวัตกรรมในอนาคต โดยจัดทำในรูปแบบของแผนงาน โครงการ กิจกรรมและมีการกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบตามศักยภาพ ความสามารถที่มีอยู่

ดังนั้นขั้นตอนการออกแบบในกระบวนการสุนทรียะสาธก จะช่วยสนับสนุนการสร้าง ความรู้ในกระบวน โดยเฉพาะการรวบรวมผสานของความรู้ชัดแจ้งจากแหล่งความรู้ที่มีอยู่ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์การ ที่จะทำให้ขั้นตอนการออกแบบของแผนงาน มีการใช้ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรภายในองค์การอย่างเต็มที่

4. การปฏิบัติติดตามและประเมินผล (Destiny) คือขั้นตอนการนำผลลัพธ์ของการออกแบบในกระบวนการสุนทรียะสาธก ที่เป็นความรู้ ปรากฏอยู่ในรูปแบบของแผนงาน นำมาทดลองปฏิบัติจริง ให้สมาชิกได้เรียนรู้ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากความรู้ปรากฏชัดแจ้งกลายเป็นความรู้ที่ฝังลึกเก็บไว้ในแต่ละบุคคล หลังจากได้ปฏิบัติตามแผนงานแล้วผู้ออกแบบต้องทำการติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินแผนการเพื่อรวบรวมนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ค้นหาสิ่งที่ทำได้ดีและโอกาส ในการปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินงานตลอดจนปรับปรุงแผนงานใหม่แล้วนำสู่การปฏิบัติ เมื่อเสร็จสิ้นขั้นตอนการดำเนินงานจะมีการติดตามและประเมินผลผลลัพธ์จากการดำเนินงาน รวมถึงการเรียนรู้ของบุคลากรโดยนำมาถอดบทเรียน ประมวลผลกลั่นกรองเป็นชุดความรู้ สู่การเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ตลอดจนการนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนางาน

Whitney and Trosten (Whitney and Trosten, 2003) ได้มีการนำแบบจำลองของกระบวนการ 4-D model ของ Appreciative Inquiry (AI) ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การ หรือพัฒนา เรื่องที่สนใจด้วย รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งอาจจัดเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. การจัดการประชุมตามกระบวนการ 4-D model ภายในองค์การเดียวหรือหลายองค์การร่วมมือกัน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่แห่งเดียวหรือหลายแห่งพร้อมกัน โดยใช้ระยะเวลาสั้นยาวแตกต่างกัน เช่นการจัดให้มีการประชุมตามกระบวนการ 4-D model เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสมกับเรื่องที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลายฝ่ายและมีกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ (Whole-system 4-D dialogue) นอกจากนี้จะเป็นรูปแบบที่มีคนจำนวนมากมาเข้าร่วมประชุมตามกระบวนการ 4-D model พร้อมกันโดยใช้เวลาดำเนินกระบวนการประมาณ 2-4 วัน (Appreciative Inquiry summit) หรือการที่หลายองค์การร่วมมือกันสำรวจและพัฒนาเรื่องที่สนใจร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการของ 4-D model (Positive change consortium) และรูปแบบที่องค์การหรือทีมงาน ดำเนินการประชุมตามกระบวนการ4-D โดยใช้ระยะเวลาการประชุม 10-12 ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลา ประมาณ 2-4 ชั่วโมง (Progressive AI meetings)

2. การสัมภาษณ์หรือออกแบบสอบถามภายใต้หลักการของ 4-D model ในกลุ่มคนจำนวนน้อยหรือกับกลุ่มคนจำนวนมากก็ได้เช่น ทำการสัมภาษณ์คนจำนวนมากประมาณพันคนขึ้นไป ในหัว

ข้อของเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ทั่วเมือง ทั่วชุมชนหรือทั่วโลก (Mass-mobilized inquiry) และการออกแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ (Core group inquiry)

3. การดำเนินการตามแนวคิดของ Appreciative Inquiry (AI) ในลักษณะเครือข่ายความรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่สมาชิกในองค์การได้รับการฝึกอบรมเรื่องของสุนทรียสาธก พร้อมกับได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาโครงการ และสามารถแบ่งปันเอกสารเรื่องราวและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดแก่กัน (Positive change network)

4. การดำเนินโครงการตามกระบวนการ 4-D model ในลักษณะทีมงาน เป็นรูปแบบที่คนจำนวนไม่มากนั้นมีหัวข้อที่สนใจอยู่แล้ว เช่น ทีมประเมิน ทีมพัฒนา กระบวนการ ทีมศึกษาความต้องการผู้บริโภค ทีมพัฒนา ระบบงาน หรือกลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาและ ทำการดำเนินโครงการตามกระบวนการ 4D model (AI learning teams)

จำปี วงศ์นาค (จำปี วงศ์นาค, 2555) ได้สรุปว่า การนำ Appreciative Inquiry (AI) มาประยุกต์ใช้ ส่วนใหญ่นั้นอาศัยการเล่าเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ดีที่สุด เพื่อเป็นเครื่องมือในกระบวนการ 4-D model ซึ่งอาจจะเล่าด้วยคำพูด โดยเรื่องที่เล่าจะถูกทำการเล่าซ้ำแล้วซ้ำอีกจนเกิดเป็นข้อสรุป ร่วมกัน หรือใช้วิธีเขียนเรื่องเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ดีที่สุด แล้วทำการวิเคราะห์เรื่องเล่าต่างๆ ในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะค้นหาตัวนำที่ทำให้เกิดความร่วมมือ (Collaboration triggers) และพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความร่วมมือ นอกจากนี้

Shendell,Feinson & Mohr (Shendell,Feinson & Mohr, 2007) ได้มีการใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา (Dialogues) ในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกันทั้งหมดเพื่อทำการค้นหาหัว (Inquiry topics) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยและจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview guide) แล้วทำการดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์นั้น (Reed,Pearson,Douglas,Swinburne & Wilding, 2002) และการจัดให้มีขั้นตอนกระบวนการ 4-D model ในลักษณะรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคีส่วนร่วม โดยจัดให้มีอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า

Stavos and Hinrichs (Stavos and Hinrichs, 2009) ได้กล่าวว่า SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า คือกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่ผู้บริหารภายในองค์การสามารถนำมาใช้แทน การวิเคราะห์ SWOT ได้ โดย SWOT Analysis คือการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ซึ่งแตกต่างกับ SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าคือการวิเคราะห์เพื่อจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจและผลลัพธ์ในเชิงบวกที่จะเกิดขึ้น โดย SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าถูกพัฒนาและต่อยอดมาจาก Appreciative Inquiry (AI) หรือสุนทรียะสาธก

อัจฉริยะ อุปการกุล (อัจฉริยะ อุปการกุล, 2553) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สอร์อ่า “SOAR Analysis”หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า คือ หลักการวิเคราะห์องค์การรหรือหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการในการวางแผนทางด้านกลยุทธ์ที่ถูกพัฒนามาจาก SWOT Analysis เป็นการวางแผนทางกลยุทธ์เหมาะสมกับองค์การสมัยใหม่และการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้มาสู่องค์การ

ภิญโญ รัตนาพันธ์ (ภิญโญ รัตนาพันธ์, 2556) ได้กล่าวว่า SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่านั้นใช้สำหรับการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อเป็นฐานสำหรับการพัฒนาและการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าเป็นคำย่อของ Strengths (จุดแข็ง) Opportunities (โอกาส) Aspiration (แรงบันดาลใจ)และ Result (ผลลัพธ์) ทั้งนี้ SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าถูกพัฒนาต่อยอดมาจาก สุนทรียสาธก หรือ Appreciative Inquiry (AI) โดยสุนทรียสาธก คือกระบวนการค้นหาสิ่งที่ดีอยู่แล้วโดย SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า ไม่เพียงแต่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เท่านั้นแต่ยังนำมาใช้ในการวางแผนการตลาด การพัฒนาองค์การเป็นต้น

กล่าวสรุปได้ว่าการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าคือการวิเคราะห์ เพื่อจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ และผลลัพธ์ในเชิงบวกที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกพัฒนาต่อยอดมาจาก AI โดย SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าจะทำการเน้นหาจุดแข็งและโอกาสให้ได้มากที่สุด เพื่อมาทำการสร้างแรงบันดาลใจและทำการคาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กระบวนการวิเคราะห์ SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า

Stavos and Hinrichs (Stavos and Hinrichs, 2009) กล่าวว่า หลักการของ SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าสามารถแบ่งข้อมูลได้เป็น 4 กลุ่มคือ Strength (S), Opportunity(O), Aspiration (A) และ Result (R)

1. การค้นหาจุดแข็ง (Strengths) คือการค้นหาเรื่องราวดีๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การรอาจจะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนานมาแล้ว หรือเพิ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ แม้จะเป็นเพียงเรื่องราวเล็กน้อย โดยในทุกๆเรื่องราวจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การเป็นการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกให้กับองค์การ

2. การค้นหาโอกาส (Opportunities) คือการนำประโยชน์จากปัจจัยด้านต่างๆ มาสนับสนุนองค์การให้เกิดการพัฒนามากขึ้น โดยเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการค้นหาจุดแข็งขององค์การมาทำการพัฒนาองค์การให้เป็นโอกาส

3. การค้นหาแรงบันดาลใจ (Aspiration) คือการกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์การเกิดแรงจูง ใจโดยเป็นการนำจุดแข็งและโอกาส มาทำการสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เสริมสร้างความผูกพันภายในองค์การ ทั้งในแง่ของความภาคภูมิใจ และการรักองค์การแต่ถ้าหากทำการประเมินแล้วไม่เกิดแรงบันดาลใจ นั้นแสดงว่าจุดแข็งและโอกาสดังกล่าวอาจกว้างเกินอำนาจและขอบเขตของผู้ทำ SOAR Analysis หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า จึงจะต้องมีการกลับไปทบทวนการประเมินใหม่อีกครั้ง

4. ผลลัพธ์ที่ดีที่เกิดขึ้น (Result) คือการประเมินผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างแรงบันดาลใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายหลักเข้ารวมกับ KPI ขององค์การได้และเกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จอาจร่วมกันกำหนดขึ้นหรือเป็นข้อตกลงร่วมกันที่เกิดขึ้นมาจากผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์การ

โดยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่าจะสามารถถูกนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาขององค์การได้ โดยกระบวนการดังกล่าวคือกระบวนการที่มีข้อมูลมาจากประสบการณ์จริงในการ วิเคราะห์จึงสามารถนำกระบวนการนี้มาทำการดัดแปลง ทำซ้ำ หรือขยายผลต่อไปอีกได้

ประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR

การวิเคราะห์สอร์อ่า นำไปสู่ SONEAR Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อสร้างแนวทางในการรักษาพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์ตาม SOAR Model นั้นอาจยังไม่เพียงพอ เนื่องจากองค์ประกอบของ SOAR Model มีเพียงการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และเป็นเพียงการวิเคราะห์ในภาพรวมขององค์การ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างนโยบายการรักษาพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยเกี่ยวข้องเพื่อทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับ SOAR model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะวิเคราะห์ในมิติของพนักงานและมิติของผู้บริหารให้มีความลึกซึ้งมากขึ้น และสามารถสร้างนโยบายที่สอดคล้องตามเป้าหมายและสามารถตอบสนองแก่พนักงานได้อย่างแท้จริง โดยจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ (Need) สามารถใช้วิเคราะห์ในมิติของพนักงาน และแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) สามารถใช้วิเคราะห์ในมิติของผู้บริหารได้ ดังนี้

ธนัญพร สุวรรณคาม (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัย ค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

Tentama and Pranungsari (Tentama and Pranungsari, 2016) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูสถาบันกวดวิชา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการรวบรวมงานวิจัย พบว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องกัน คือแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานสามารถที่จะใช้ทำนายความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การได้ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่จะเกิดขึ้นในองค์การ เป็นตัวผลักดันที่ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ในลักษณะความเต็มใจในการทำงาน ทุ่มเท มีความตั้งใจทางานและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในขณะเดียวกัน ความพึงพอใจในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ หากเกิดความไม่พึงพอใจในงานก็จะทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำ เบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด

อนิรุทธิ์ ตุลสุข (อนิรุทธิ์ ตุลสุข, 2563) ผู้นำที่มี Empathy หรือความรู้สึกเห็นอกเห็นใจลูกน้อง เมื่อเห็นลูกน้องมีความทุกข์ จะพยายามรับรู้มุมมองของลูกน้อง โดยใช้มุมมองความคิดของลูกน้อง ผ่านการมองสถานการณ์นั้น และนำไปสู่การช่วยเหลือหาหนทางที่เหมาะสมสำหรับของทั้งสองฝ่าย เพื่อไปสู่เป้าหมายในทีมงานเดียวกัน

Center for Creative Leadership (Center for Creative Leadership, 2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นในสถานที่ทำงาน: เครื่องมือสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาในครั้งนี้ค้นพบว่า ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นเป็นทักษะที่ก่อให้เกิดการสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Badea and Pana (Badea and Pana, 2010) ได้เขียนบทความเรื่อง บทบาทของความเข้าใจความรู้สึกองผู้อื่น (Empathy) ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ ลงในวารสารเศรษฐศาสตร์เชิงทฤษฎีและประยุกต์ โดยได้กล่าวไว้ว่า สมรรถภาพความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นนั้น คือสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจำต้องมี เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้ในการปรับปรุงเงื่อนไขของการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณลักษณะสำคัญของหัวหน้างานที่จำเป็น ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทีมงานหรือองค์การ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานนั้นจะส่งผลต่อการรักษาพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน

การรักษาพนักงาน

จากการวิเคราะห์แนวทางในการรักษาพนักงาน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดและ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการรักษาพนักงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการรักษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการรักษาพนักงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ดังนี้

Sibson Consulting ทำการสำรวจสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบการสำรวจ พบว่ามีปัจจัยสำคัญอยู่ 5 ประการที่มีผลต่อการรักษาคนเก่งภายในองค์การ ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 2. สวัสดิการ 3. ความพึงพอใจในงาน 4. การยอมรับนับถือ และ 5. โอกาสในการพัฒนาสายงานอาชีพในอนาคต

Development Dimensions International (DDI) ทำการสำรวจค้นพบว่า เจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ จะให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าของสายอาชีพในอนาคต ค่าตอบแทน ความเครียด และความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน

Eric (Eric, 2003) สรุปปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1.วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Culture and work environment) หมายถึง 32 การให้ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ค่าตอบแทน (Compensation)

3. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) รวมถึงการฝึกอบรมระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาด้านการศึกษา และการพัฒนาในสายอาชีพ

4. บทบาทของหัวหน้างาน (Supervisor role) หมายถึง การทำงานและความสัมพันธ์ของหัวหน้างานที่มีต่อตัวพนักงาน และ

5. โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ (Growth & Earning Potential) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการพัฒนาทักษะ การปรับเลื่อนตำแหน่ง และการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

Crampton and Hodge (Crampton and Hodge, 2009) สิ่งสำคัญที่ทำให้สามารถรักษาพนักงานเจเนเรชั่นวาย ให้คงอยู่กับองค์การได้นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานขององค์การที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานให้คงอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งประกอบด้วย ความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกประยุกต์ใช้ปัจจัยการรักษาคนเก่งตามกรอบแนวคิดของ Eric โดยพัฒนาเป็นตัวแปรอิสระ 4 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทของหัวหน้างาน การฝึกอบรมและการพัฒนา โอกาสในความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ รางวัลและผลตอบแทน และประยุกต์กับแนวคิดของ Crampton and Hodge โดยเลือกใช้ความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากเห็นว่ามีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน และครอบคลุมแนวคิดในการรักษาคนเก่งที่กล่าวมาข้างต้น รวมทั้งสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทขององค์การที่ศึกษา จึงได้ทบทวนแนวคิดดังกล่าวแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

แนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Steers (Steers, 1977) ได้กล่าวว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การนั้นมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ โดยได้ทำการอธิบายเพิ่มเติมว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องของความรู้สึกของพนักงาน ที่มีต่อองค์การที่ตนกำลังสังกัดอยู่ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นผลิตผลขององค์การ และส่งผลกระทบต่อค่านิยมของพนักงาน

Kotter (Kotter, 1978) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศในองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากร และทรัพย์สินอื่นๆ การจัดการองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบของสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ และบทบาทในการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้นมีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในองค์การ

Litwin and Stringer (Litwin and Stringer, 1968) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีทั้งหมด 4 รูปแบบ ได้แก่

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) มีการรวบรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ซึ่งบรรยากาศในการทำงานเช่นนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในระดับที่ต่ำ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้ผลผลิตของงานลดต่ำลง

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affirmative climate) ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นรูปแบบบรรยากาศการทำงานที่ไม่ได้อยู่ในกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีทัศนคติเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement climate) คือ บรรยากาศการทำงานที่ยึดถือเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและมีระดับความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจให้อยู่ในระดับสูงด้วยเช่นเดียวกัน

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) คือ บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งบรรยากาศการทำงานเช่นนี้ จะส่งผลดีกับองค์การ สามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนในการผลิต และลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

สิรินดา ทวนสุวรรณ์ (สิรินดา ทวนสุวรรณ์, 2549) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน (Job environment) ไว้ว่า สิ่งที่ทีอิทธิพลในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงานในที่มีแสงสว่างเพียงพอ การไม่มีเสียงรบกวนขณะทำงาน การจัดการระบายอากาศที่ถ่ายเท การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการมีวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่เพียงพอต่อการทำงาน

วาณิชญา มานิสสรณ์ (วาณิชญา มานิสสรณ์, 2558) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่มีต่อลักษณะแวะล้อมต่างๆ ในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างเฉพาะ

ในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อด้านทัศนคติ ความนึกคิด ความรู้สึก แรงจูงใจ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การนั้นๆ โดยอิทธิพลดังกล่าวจะสะท้องถึงคุณภาพการปฏิบัติงานของคน ในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศภายในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดด้านบทบาทหัวหน้างาน

Katz (ปฏิมา สุคันธนาค, 2561) ได้ทำการอธิบายถึงทักษะของผู้บริหาร ที่มีประสิทธิภาพไว้ 3 ประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) คือ ทักษะด้านพื้นฐานของการบริหารงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และเทคนิควิธีการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยหัวหน้าที่มีทักษะด้านเทคนิคจะสามารถแนะนำ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานได้

2. ทักษะด้านคน (Human skill) คือ ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงความเข้าใจถึงความต้องการของผู้อื่น

3. ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skill) คือ ความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ เป็นทักษะระดับสูง ที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์แนวคิดในการพัฒนาองค์การ อีกทั้งยังรวมถึงความสามารถในการแสวงหาโอกาสเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและการสร้าง ภาวะผู้นำ เป็นต้น

Luthans (เตือนตา มัจฉาชีพ, 2554) ได้กล่าวถึง บทบาทการบังคับบัญชา ของหัวหน้างานที่จะถูกคาดหวังจากองค์การให้ปฏิบัติใน 4 ด้าน คือ

1. ผู้นำ (Leader) ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังให้หัวหน้างานเป็นผู้นำทาง ดังนั้นหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้จัดการมอบหมายภารกิจในแต่ละวัน และช่วยแก้ปัญหาทั้งส่วนบุคคลและปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้าจึงจำเป็นต้องเก่งทั้งเรื่องงานและเก่งทั้งเรื่องคน

2. ผู้จัดองค์การรหรือรูปแบบงาน (Organizer) หัวหน้างานต้องเป็นนักจัดการหรือนักจัดองค์การต้องนำคน งาน เครื่องจักร วัสดุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย มาประสานและจัดการอย่างดีเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การ นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่น

3. ผู้วางแผน (Planner) หัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาพโดยรวม เป็นผู้กำหนดทิศทางในการวางแผน พิจารณาว่าสามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายได้อย่างไร ทำการประเมินผลว่าบรรลุผลเป้าหมายหรือไม่ และต้องเปลี่ยนทิศทางการทำงานของกลุ่ม เมื่อมีความจำเป็น

4. ผู้ตัดสินใจ (Decision maker) ทั้งทางฝ่ายบริหารและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นต่างมองว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดงาน และเป็นบุคลากรที่จะต้องมีความเข้าใจมีข้อมูลที่นำไปสู่การตัดสินใจในงานนั้นๆ ดังนั้นหัวหน้างานจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นบุคคลแรก ที่สามารถระบุถึงปัญหาที่ได้เกิดขึ้นและขณะเดียวกันนั้นก็สามารถที่จะวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาโดยตรงได้ทันที

จากการศึกษาข้างต้น บทบาทของหัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้างานในการเป็นผู้นำที่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยอาศัยทักษะภาวะผู้นำ รูปแบวิธีการสื่อสาร ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดการฝึกอบรมและการพัฒนา

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้ Nadler (ภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2556) ได้ระบุให้เห็นถึงขอบเขตความชัดเจนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรม ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training)

2. การศึกษา (Education) และ

3. การพัฒนา (Development)

สุจิตรา ธนานันท์ (สุจิตรา ธนานันท์, 2551) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพย์ยามนุษย์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training)

2. การศึกษา (Education)

3. การพัฒนา (Development) และ

4. การเรียนรู้ (Learning)

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนา คือการสร้างขอบเขตในความชัดเจนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จในอนาคต

แนวคิดด้านโอกาสในความก้าวหน้า

Bass (ปาริฉัตร ตู้ดำ, 2556) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ ว่าคือความก้าวหน้า ตามสายการบังคับบัญชาของบุคคลในแต่ละอาชีพ ดังนั้นความก้าวหน้าในอาชีพ จึงหมายถึงประสบการณ์การการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคลมากกว่าการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยองค์การหรือสังคม

สมชาย หิรัญกิตติ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542) ได้ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career progression) หมายถึง การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนระดับขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2550) ได้กล่าวว่า การนำการพัฒนาอาชีพ (Career development) มาใช้ในองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การซึ่ง ขอบเขตของการจัดทำ Career development มีดังนี้

1. การทำการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล (Competency gap assessment) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการหาช่องว่างความสามารถของพนักงานรายบุคคลตามความเป็นจริง เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวังเพื่อวางแผนพัฒนา และปรับปรุงความสามารถที่ยังขาดและต้องการเสริมให้มีขึ้นสำหรับการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Training & Development Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดแผนการฝึกอบรมและแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคลซึ่งเป็นแผนประจำปี ที่เรียกว่า Annual Training & Development Plan หรือเป็นแผนระยะยาวที่เรียกว่า Training & Development Plan ที่กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานโดยเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับองค์การ และทำงานต่อไปจนกระทั่งถึงพนักงานลาออก

3. การจัดสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างโอกาสหรือสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองสามารถเลื่อนตำแหน่ง ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้างหรือสามารถโอนย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานหรือตำแหน่งงานใดได้บ้างภายในองค์การ

4. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession plan) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยทำการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูงโดยการสร้างแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคลในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป

แนวคิดด้านรางวัลและผลตอบแทน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การได้จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เป็นการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

กิ่งพร ทองใบ (กิ่งพร ทองใบ, 2551) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่พนักงานจะได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) หรือการเหมาจ่าย (Lump-sum payment) หรือผลประโยชน์อื่นใด (Benefits) ที่องค์การได้มอบให้

อนิวัช แก้วจำนง (อนิวัช แก้วจำนง, 2552) ได้กล่าวว่า การที่องค์การจะสามารถจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานนั้นมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อมอบเป็นรางวัลให้กับพนักงาน โดยเป็นวัตถุประสงค์แรกของการจัดการค่าตอบแทน โดยองค์การจะทำการกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจ่ายในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ค่าเช่าบ้าน และค่าเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

2. เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การเช่น ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากงานเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นเหตุให้เกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ โดยเฉพาะหากพบว่าเพื่อนร่วมงานนั้นได้รับเงินค่าตอบแทนมากกว่าตนเองแล้วยิ่งทำให้เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เป็นรางวัล เพื่อมอบให้กับพนักงานที่ได้ทำความดี ความชอบให้กับองค์การ

3. เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การรต่อสายตาของบุคคลภายนอกและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลภายนอกให้อยากเข้ามาทำงาน แต่องค์การต้องตระหนักถึงหลักการในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ จากการศึกษาแนวคิดด้านรางวัลและผลตอบแทน สามารถสรุปความหมายได้ว่า การให้รางวัลและผลตอบแทนกับพนักงานนั้นเป็นการ

สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเป็นการรักษาพนักงานในรูปแบบหนึ่ง โดยลักษณะของการให้รางวัลและผลตอบแทน แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ 1. รางวัลและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน 2. รางวัลและผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

แนวคิดด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Hymen and Summers (กิตติ ชุนหศรีวงศ์, 2559) ได้ให้ความหมาย สมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work-life balance) มีองค์ประกอบมาจากคำสามคำ ประกอบด้วย “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” โดยที่คำว่า “งาน” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับงาน โดยจะคอบคลุมการทำงานในเวลาปกติ และกิจกรรมอื่นๆที่ต้องทำนอกเหนือเวลางาน ตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเกินเวลางานปกติ โดยกิจกรรมบางประเภทจะไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานจากครอบครัวได้ (เช่น การทำเกษตรกรรม งานค้าปลีก เป็นต้น) คำว่า “ชีวิต” หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระกับการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือการใช้เวลาในการสานสัมพันธ์กับครอบครัว (Family friendly) และคำว่า “สมดุล” หมายถึง การแบ่งเวลางานและเวลาชีวิตออกจากกันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลในที่นี้จะมีความแตกต่างกันในของแต่ละบุคคลและแต่ละสถานการณ์

Greenhaus (กิตติ ชุนหศรีวงศ์, 2559) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า สมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึงความสามรถในการจัดการบทบาทหน้าที่และความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความเหมาะสมพอดีกัน โดยความสมดุล หมายถึง สมดุลใน 3 ด้าน คือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และความสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance)

ประกาย ธีระวัฒนากุล (ประกาย ธีระวัฒนากุล, 2556) ได้อธิบายความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ว่าเป็นจุดดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว เป็นการสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การทำงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม รวมถึงความสามารถในการจัดสรรเวลาให้เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

สาธร สละจิต (สาธร สละจิต, 2558) ได้สรุปความหมาย ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการเละจัดสรรเวลาในบทบาทหน้าที่

ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานด้านการทำกิจกรรมต่างๆ ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และด้านสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม พอเหมาะพอดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

กิตติ ชุนหศรีวงศ์ (กิตติ ชุนหศรีวงศ์, 2559) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างการทำงาน หมายถึงการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม และมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งบุคคล องค์การและสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การสร้างสมดุลระหว่างความสัมพันธ์ทั้งสองอย่าง เป็นการจัดสรรการแบ่งเวลาสำหรับเวลาการทำงาน และเวลาชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้ได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์การไว้มากมาย ได้แก่ Taunton, Krampitz and Wood (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) กล่าวถึง ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การปัจจุบัน และมีการวางแผนการในอนาคตว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นเป็นระยะเวลานานที่สุด โดยวัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยได้จำลองรูปแบบทฤษฎีการคงอยู่ (Theory model retention) แสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์การ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Employee characteristics) ได้แก่ ปัจจัยจากตัวบุคคลนั้น เช่น พื้นฐานครอบครัว พื้นฐานการศึกษา สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task requirement) ได้แก่ ปัจจัยจากลักษณะงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นประจำ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational characteristics) ได้แก่ ปัจจัยจากองค์การ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสในความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในองค์การโดยตรง เช่น ภาวะความเป็นผู้นำ หรือวิธีการบริหารจัดการเป็นต้น

Steer and Porter (Steer and Porter, 1991) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ แบบเหนียวแน่น ของสมาชิกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขององค์การ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับในแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงาน เพื่อให้งานภายในองค์การประสบความสำเร็จ ก่อประโยชน์ให้แก่องค์การ

3. ความต้องการที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์การ ปฏิบัติงานโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

Allen and Meyer (Allen and Meyer, 1993) ได้ให้ความหมายถึง ความผูกพันขององค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีจิตสำนึกในบุญคุณขององค์การ และทำการสื่อความหมายในการตั้งใจคงอยู่ในองค์การว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็นแนวคิดในด้านทัศนคติ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นแนวคิดในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความรู้สึกผูกพันเพราะเห็นว่าองค์การนี้มีความเหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน เป็นต้น จึงเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องคงเส้นคงวาโดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นแนวคิดด้านความถูกต้อง หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่ได้เกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ จึงทำให้ต้องคงอยู่กับองค์การต่อไป และมีความคิดที่ว่าการคงอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องในสังคม

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด Allen and Meyer กล่าวโดยสรุปได้ว่า การคงอยู่ในองค์การ หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่ตัดสินใจจะทำงานอยู่กับองค์การ ด้วยความยึดมั่นถือมั่นผูกพันต่อองค์การ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพึงพอใจ โดยได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การ จึงเกิดความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองจากสิ่งจูงใจต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานย่อมมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์การเช่นกัน

แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาข้างต้น พบว่าสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ได้ หนึ่งในนั้นคือความผูกพัน เพราะความผูกพัน เป็นดั่งใยที่ใช้ยึดผสานระหว่างพนักงานและองค์การ และทำให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานต่อองค์การนั้นมีนักวิชาการและงานวิจัยหลายท่านได้ให้แนวทางไว้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

Mowday, Porter, and Steers (Mowday, Porter, and Steers, 1982) ได้เสนอแบบจำลองสาเหตุเบื้องต้นรวมถึงอิทธิพลขององค์การ โดยได้เสนอสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อพนักงานในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 4 ประการด้วยกันคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ซึ่งเป็นคุณลักษณะต่างๆ เฉพาะรายบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา อายุงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สถานภาพสมรส รวมถึงบุคลิกลักษณะ

2. ขอบเขตที่ทำหรือบทบาทที่ต้องรับผิดชอบ (Job or role-related) ซึ่งได้แก่ การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ท้าทาย และเปิดโอกาสให้สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำอยู่ มีอิสระในงานที่รับผิดชอบ สามารถแสดงความคิดห็นและบริหารตามทรรศนะของตนได้ และงานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องมีขอบเขตงานที่ชัดเจน

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและแนวทางการพิจารณาคือความดีความชอบขององค์การ

4. ลักษณะโครงสร้างองค์การ (Structural characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลของการดำเนินการในข้างต้นจะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและแสดงออกมาให้เห็ฯถึงความผูกพันในรูปของ 1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมทั้งยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมที่องค์การต้องการสื่อสาร 2. มีความยินดีและเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเทเพื่อองค์การ 3. มีความเชื่อและปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พงศกร ผ้าไพโรจนกร (2546) ซึ่งได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำนวน 325 คน พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในงานของพนักงานที่ให้ข้อมูลต่างก็มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

Bakker, Van, and Euwema (Bakker, Van, and Euwema, 2006) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การได้จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถให้พนักงานเห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างความท้าทายและส่งเสริมให้พนักงานเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้

Salanova, Schaufeli,Xanthopoulou, and Bakker (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, and Bakker, 2010) กล่าวว่า โปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมก็สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การได้และยังเป็นการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานอีกด้วย

Bakker, Oerlemans, and Ten (Bakker, Oerlemans, and Ten, 2013) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถสร้างได้ด้วยการใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการออกแบบการทำงานให้ดีขึ้นและปรับรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสม การโยกย้ายงาน การเปลี่ยนหน้าที่งาน การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพิ่มแรงจูงใจ รวมถึงการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ชนลดา อินเที่ยง (ชนลดา อินเที่ยง, 2556) การบริหารบุคลากร ร.พ.บำรุงราษณ์ อินเตอร์เนชั่นเนล ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความผูกพัน ลงวารสาร Productivity world สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ในปี 2556 คือ องค์การต้องผลักดันเรื่อง Employee engagement ให้ขึ้นไปอยู่ระดับกลยุทธ์ก่อนเป็นดันดับแรก เมื่อมีการกำหนดก็จะวางแผนได้ชัดเจนขึ้น ก็จะเกิดการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม การจะผลักดันให้แผนงานประสบความสำเร็จ จะทำให้ผู้บริหารทุกคนตระหนักถึงคำว่า Engagement และเข้ามามีส่วนร่วมก็ถือว่าประสบความสำเร็จไปเกินครึ่ง

สุธี ปิงสุทธิวงศ์ (สุธี ปิงสุทธิวงศ์, 2557) สิ่งที่มีผลมากต่อความพึงพอใจมักเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ สวัสดิการ โบนัสจากผลประกอบการของบริษัท ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะให้น้ำหนักมากเป็นตัวเลือกลำดับต้นๆ เวลาสมัครงาน และสาเหตุของความผูกพันเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความหมายต่อตัวบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานนั้นไปมากน้อยเพียงใด พนักงานจะมีความกังวลว่าผลงานของตนจะได้รับความสำคัญมากน้อยเพียงใด รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เช่น หัวหน้าให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด และงานที่มอบหมายให้มานั้นเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงฝีมือมากน้อยเพียงใด ผลงานที่ทำจะมีผลอย่างไรต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันนั้นเป็นอย่างไร เป็นต้น ซึ่งความผูกพันจะเป็นไฟแห่งความมุ่งมั่นที่มีความสว่างโชติช่วงเพียงที่จะผลักดันให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภูเบศร์ สมุทรจักร (ภูเบศร์ สมุทรจักร, 2556) ซึ่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เขียนไว้ในบทความของวารสาร Productivity World สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยได้กล่าวถึงและให้ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพัน

ไว้ว่าความผูกพัน ไว้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ การที่ผู้นำทำให้เกิดความผูกพัน สิ่งที่คู่กับแรงบันดาลใจในการสร้างความผูกพันในองค์การ คือ

1. จริยธรรม (Ethic) ของผู้นำ ดังนั้นการจะสร้างความผูกพันใดๆ ได้ต้องเริ่มที่ตัวผู้นำ คือ ผู้นำต้องมีความพยายามในการทุ่มเท และแสดงให้พนักงานเห็นถึงความจริงใจ รวมถึงแสดงให้เห็นถึงการทำงานด้วยความรัก เชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ โดยที่ลูกน้องสามรถรู้สึกได้

2. แรงบันดาลใจ (Inspiration) แรงบันดาลใจนอกจากจะเกิดจากผู้นำแล้ว ในส่วนขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นพันธกิจ ปรัชญา รวมถึงเป้าหมายก็มีความสำคัญในการสร้างความผูกพันและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจสิ่งเหล่านี้ องค์การต้องสื่อสารให้แก่พนักงานรับทราบ ไม่เพียงแต่รับทราบว่าองค์การมีเท่านั้นแต่พนักงานเหล่านั้นต้องรู้สึกฮึกเหิมและรู้สึกร่วมกันกับองค์การ มีความเห็นว่าองค์การกำลังจะก้าวไปข้างหน้า โดยมีตนเองหนึ่งในกลไกลส่วนหนึ่งที่มีส่วนผลักดันไปสู่ความสำเร็จนั้น ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

3. ความต่อเนื่องการสร้างความผูกพัน เป็นสิ่งที่องค์การต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อป้องกันภาวะที่พนักงานเสื่อมความศรัทธาในองค์การ การสร้างความผูกพันนั้น สิ่งที่สำคัญคือเริ่มจากบนลงล่าง คือองค์การและหัวหน้างานสร้างความตระหนักและแรงบัลดาลใจให้แก่พนักงาน เมื่อสร้างขึ้นมาแล้วต้องมีความต่อเนื่องในการสานต่อ และเน้นย้ำเพื่อป้องกันภาวะที่พนักงานเสื่อมศรัทธาในองค์การ โดยเฉพาะเมื่อพนักงานเข้ามาร่วมในองค์การใหม่ๆยังมีไฟแรงและมีความคาดหวังจากองค์การ เป็นโอกาสสำคัญที่เริ่มสร้างความผูกพันให้เกิดแก่พนักงานขององค์การ

ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์การ

บริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย บริษัทดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยได้ให้ความสำคัญกับพนักงานอันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และบริษัทยังตระหนักถึงการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความรักและสร้างความ

เชื่อมั่นให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความคาดหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การไปพร้อมๆ กับการสร้างความรักและความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอันจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยขจัดปัญหาเรื่องการดำเนินการไม่ได้ตรงตามแผนการทำงาน และปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่ได้ตรงตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ เพื่อนำมาศึกษาเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยมาวิเคราะห์ และพัฒนาการบริหารความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และเป้าหมายของบริษัท รวมถึงเป็นแนวทางให้กับฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ในการวางแผนเรื่องความสำคัญของการบริหารความผูกพันของพนักงาน เพื่อลดปัญหาอัตราการลาออก รวมถึงหาแนวทางเพื่อสร้างการบริหารความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้พนักงานสร้างผลการปฏิบัติงานได้อย่างสูงที่สุด และสามารถสร้างโอกาสการแข่งขันให้แก่บริษัทได้ เป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน เพราะฉะนั้นพนักงานของบริษัท จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ด้วยพนักงานเป็นกลไกลที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจะรักษาพนักงานเหล่านี้ให้คงอยู่และสร้างประโยชน์ให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ เป็นเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์การต้องให้ความตระหนักและการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์การเป็นทางเลือกที่สำคัญสำหรับองค์การ และเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลการวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับประโยชน์ของการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้

ชนรดา อินเที่ยง (ชนรดา อินเที่ยง, 2556) บรรณาธิการนิตยสาร Productivity World สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้เขียนบทความถึงคุณลิขิต กลิ่นถนอม รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารออมสิน เกี่ยวกับความสำเร็จในการนำเอาความผูกพันเข้ามาเป็นผลลัพธ์ในการดำเนินธุรกิจของธนาคาร โดยตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินคืออัตราการลาออกซึ่งต่ำมาก และพบเรื่องทุจริตน้อยลง โดยมีความรักความผูกพันเป็นพื้นฐานสำคัญ ความรักหากพนักงานไม่มีความสุขและความผูกพันต่อองค์การเรื่องนี้จะเกิดบ่อยมาก และข้อร้องเรียนต่างๆ น้อยลง มีแต่ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้องค์การดีขึ้น และตัวชี้วัดที่สำคัญอีกตัวคือ บรรยากาศเวลาผู้บริหารเข้าเยี่ยมจุดไหนขององค์การ พนักงานจะให้การต้อนรับด้วยความจริงใจ อยากให้แวะเยี่ยมทักทายไม่ใช่ทำตาม

มารยาทสังคม และในปี 2556 ได้เขียนบทความเกี่ยวกับ คุณสมศักดิ์ พัตรสิงห์ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นเนล จำกัด ดำเนินธุรกิจไก่เนื้อครบวงจร มีพนักงานทั้งหมด 3,470 คน โดยคุณสมศักดิ์ได้ให้ทัศนะเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์การ โดยจากกลยุทธ์ของบริษัท คือ ต้องสร้างตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานภายในบริษัท ดูแลให้ความใส่ใจทุกรายละเอียดเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผู้ที่ผลักดันเรื่องนี้นั้นส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาว่า จะพัฒนาพนักงานให้ยั่งยืนได้อย่างไร โดยมีวิธีการ

1. เลือกคนที่เข้ามาตั้งแต่เริ่มต้น

2. พัฒนาคน

3. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี

ด้วยทั้งหมดนี้เป็นความเชื่อของผู้บริหารที่จะพัฒนาพนักงานที่มีจากภายในสู่ภายนอกองค์การ และด้วยความปรารถนาที่ดีต่อพนักงานอย่างแท้จริง ปัจจุบันบริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นเนล จำกัด มีอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการค่อนข้างต่ำและมีตัวเลขของผลการปฏิบัติงานรวมถึงผลกำไรของบริษัทมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อยๆ การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานต่อองค์การ (Employee engagement) สามารถสร้างเหตุที่มาจาก

1. ความเชื่อ

2. สภาพแวดล้อม และ

3. มีการกระทำต่อพนักงานในทางบวก

เป้าหมายของการดำเนินธุรกิจก็จะเป็นความสุขของพนักงานและผลกำไร ไม่ใช่เป้าหมายที่ไกลเกินจริงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ชนิกานต์ กระแก้ว และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) ซึ่งพบว่า สาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขของพนักงาน โดยพบว่า

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

4. สภาพแวดล้อมของงาน เหล่านี้สะท้อนความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน

ประโยชน์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การนั้น นอกจากที่จะช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าแก่พนักงานต่อองค์การ ทำให้สามารถช่วยลดอัตราการลาออกและมีส่วนในการเพิ่มผลกำไรให้แก่บริษัทแล้ว ยังสามารถช่วยในการแก้ปัญหา ในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคทางสังคม โดยเฉพาะผู้หญิง ในสังคมปัจจุบันนั้นแม้ว่าผู้หญิงจะได้รับการยอมรับว่าเป็นเพศที่มีความสามารถและมีบทบาทอย่างมาก ในการพัฒนาประเทศและมีแนวโน้มว่าจะมีบทบาทมากขึ้น แต่ด้วยควาแตกต่างทางสรีระเกี่ยวกับความแข็งแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีครรภ์ในเพศหญิง (บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรัญญา วิชชาธรรม, 2563) รัฐบาลไทยก็ได้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงเป็นพิเศษ เพื่อมิให้ทำงานหนักเกินกำลังและป้องกันเพื่อความปลอดภัยของเพศหญิงในการทำงาน และคุ้มครองกรณีการล่วงเกินทางเพศ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ใช้บังคับคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2562 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2555, หน้า 65-72) วิทยากรที่ปรึกษาอิสระ ได้เขียนบทความลงในวารสาร Productivity world โดยอ้างถึงผลสำรวจในปี พ.ศ. 2544 ของ World economic forum’s global gender gap index เรื่อง “ความเสมอภาคทางเพศ” ซึ่งได้มีการจัดอันดับประเทศเสรีภาพและเสมอภาคในทางเพศและโอกาสเท่าเทียมแก่ผู้หญิงใน 135 ประเทศทั่วโลก และไทยถูกจัดให้อยู่ในอันดับกลางๆ คือ อันดับที่ 40 และล่าสุดที่มีการสำรวจ คือปี 2561 ในบริบทเฉพาะภูมิภาคเอเชีย พบว่า ประเทศไทย ติดอันดับ 1 ใน 10 “Asia’s top 10 gender-equal states” ซึ่งในการจัดอันดับในครั้งนี้ ได้มีการสำรวจโดยใช้เกณฑ์ชี้วัดในเรื่อง สภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การศึกษา สุขภาพอนามัย การมีส่วนร่วมในภาคการเมือง และปรากฏว่าประเทศไทยได้คะแนนในเกณฑ์ที่กล่าวมาอยู่ในอันดับ 7 รองลงมาจากประเทศเวียดนาม ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ดีขึ้นนั้น สุกัญญา (2555) ได้กล่าวถึงแนวคิดการมุ่งสร้างองค์การให้เป็นที่ทำงานแห่งความสุข

(Happy workplace) ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างความผูกพัน (Engagement) ให้เกิดกับพนักงานในองค์การซึ่งกิจกรรมที่จะทำให้เกิดความผูกพันได้แก่

1. การทำให้องค์การเป็นองค์การที่ใครๆ ก็อยากร่วมงานด้วย เนื่องจากมีผู้หญิงจบการศึกษาใหม่ทุกปี การทำให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและให้ความสำคัญกับสตรีจึงเป็นจุดแข็งที่ได้เปรียบขององค์การ เช่น การเชิดชูสตรี การมอบรางวัลหรือตำแหน่งสำคัญๆให้พนักงาน

2. การส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสตรีขึ้นในองค์การ เป็นวิธีที่ดีที่จะช่วยดึงดูดและรักษาคนไว้กับองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและได้รับความใส่ใจจากองค์การเป็นพิเศษ และเครือข่ายที่ก่อตั้งขึ้นยังช่วยกระตุ้นให้ผู้หญิงเกิดแรงบันดาลใจในที่ที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยลดปัญหาในเรื่องส่วนตัวของพนักงานผู้หญิงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นที่ อินเทล (Intel) ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิปสารกึ่งตัวนำที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้มีการสร้างสมดุลระหว่างธุรกิจและข้อจำกัดต่างๆ ที่ผู้หญิงต้องเผชิญ สำหรับในประเทศไทยมีประเด็นที่ใกล้เคียงและคล้ายคลึงกับประเทศในกลุ่มอาเซียนไม่น้อย เช่น ค่านิยมความกตัญญูต่อบุพการี ปัญหาการเลี้ยงดูบุตร รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสร้างความผูกพัน (Engagement) ตามแนวคิดของ การบริหารทุนมนุษย์ (Human capital management) ที่บริษัทข้ามชาติหลายแห่ง นำมาใช้ ก็สามารถนำมาประยุกต์เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อทำให้อุปสรรคและข้อจำกัดดังกล่าวลดลงได้เช่นกัน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอตุสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย ด้วยพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมดถึงราว 25,000 ไร่ สาธารณูปโภคสำหรับประกอบการอุตสาหกรรมครบครัน เดินทางสะดวก มีบริษัทอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นี้กว่า 600 บริษัท โดยอันดับ 1 ประมาณร้อยละ 66 เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น หรือร่วมทุนญี่ปุ่น และอันดับ 2 ประมาณร้อยละ 16 เป็นบริษัทสัญชาติไทย ซึ่งการประกอบธุรกิจของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีหลายด้าน (วิกรม กรมดิษฐ์, 2561) ดังนี้

1. การขายและเช่าที่ดินอุตสาหกรรม ได้แก่พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป พื้นที่เขตปลอดอากร ดาต้าเซ็นเตอร์พาร์ค และโครงการเมืองวิทยาศาสตร์อมตะ

2. โรงงานให้เช่า เป็นโรงงานสำเร็จรูปที่ได้รับการออกแบบเพื่อผู้ผลิต สามารถเริ่มต้นดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น และมีความยืดหยุ่นทางการเงินมากขึ้นในการลงทุน และมีพื้นที่ใช้สอยของโรงงานขนาดตั้งแต่ 320 - 5,000 ตารางเมตร

3. สาธารณูปโภค ได้แก่น้ำ และน้ำเสีย พลังงานไฟฟ้า ก๊าซธรรมชาติและก๊าซอุตสาหกรรม เป็นต้น

4. การบริการ ได้แก่ การให้บริการบำรุงรักษา โดยอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้รับการสนับสนุนค่าธรรมเนียมการบำรุงรักษา จากการเรียกเก็บเงินจากลูกค้า บริหารจัดการด้านการขาย และให้เช่าอาคารและอพาร์ทเม้นท์ จำนวน 198 ยูนิต บริการด้านขนส่งให้แก่ลูกค้าในอุตสาหกรรมต่างๆเช่น ชิ้นส่วนยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นต้น (ณัชฌา ดวงชื่น, 2564)

นอกจากนี้นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ยังเป็นที่ตั้งของ โรงพยาบาลวิภารามอมตะนครอีกด้วย อีกทั้งนิคมอุสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบันพื้นที่ 3 จังหวัดบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (ชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา) เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศ และมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาอุตสาหกรรมสูงสุดถึง 1.2 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 30 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ หรือมีสัดส่วนเกือบ 1 ใน 3 ของประเทศดังนั้นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จึงมีรายได้จากภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด (พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกานต์, 2562) ยิ่งไปกว่านั้นนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ยังตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีแรงงานถึงร้อยละ 49.77 ของแรงงานทั้งหมดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในขณะที่แรงงานในจังหวัดระยองและจังหวัดฉะเชิงเทรา มีเพียงร้อยละ 28.67 และ 21.56 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ดังนั้นการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จึงเลือกเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศกร ศรีรงค์ทอง (พงศกร ศรีรงค์ทอง, 2562) ได้ทำการวิจัยการรักษาบุคลากร กลุ่มเจเนเรชั่นวาย ในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวาย และสร้างแนวทางการรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวายขององค์การภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. การรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวาย พบว่าความผูกพันต่อองค์การการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลร่วมกันต่อความแปรปรวนของการรักษาบุคลากรและสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์การรักษาบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสิทธิภาพของการพยากรณ์นั้นจะเท่ากับ 0.67 กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของการรักษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งค่าที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพและ

3. แนวทางการรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวายขององค์การภาครัฐ และภาคเอกชน เรียกว่า CQSH model ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือความผูกพันต่อองค์การแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุปผา กำไรวงค์ (บุปผา กำไรวงค์, 2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานในธุรกิจยานยนต์กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทแห่งหนึ่ง โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยจูงใจกับความผูกพันกับบริษัทของพนักงาน บริษัทบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 338 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยสุขอนามัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านนโยบายบริหาร เพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัวและสถานภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านความสำเร็จการได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และการเจริญเติบโตมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปฏิญญา ปิ่นทอง (ปฏิญญา ปิ่นทอง, 2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ ของพนักงาน

2. ประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ของพนักงาน และ

3. วิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจ คงอยู่ในระดับสูงและผลการสกัดองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ได้องค์ ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ สิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน แรงงานสัมพันธ์การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของพนักงาน โดยทำการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมและพัฒนามีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปฏิมา สุคันธนาค (ปฏิมา สุคันธนาค, 2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก.วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการรักษาที่มีต่อการคงอยู่ในองค์การของคนเก่งในบริษัท ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับผลการประเมินสูงสุด 3 ลำดับแรกในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ของแต่ละสังกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 150 คน ผลการวิจัย การเปรียบเทียบความเห็นของคนเก่งที่มีต่อปัจจัยการรักษา ผลการวิจัยคุณภาพซึ่งพบว่า สิ่งจูงใจที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ได้แก่

1. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

2. งานที่ท้าทายเพื่อความก้าวหน้าความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ

3. รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

4. สัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

5. การเรียนรู้พัฒนาในส่วนที่สอดคล้องกับงานในสายอาชีพ

ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และ คณะ (ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และ คณะ, 2561) ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 154 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสนทนากลุ่ม จำนวน 22 คน เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ และลูกจ้างของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มองเห็นความสำคัญของพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก พนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้พนักงานทำงานได้ง่ายขึ้น อีกทางผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ตำแหน่งงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อ เนื่อง เพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถเติบโตได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

พิชิตพล กันทะ (พิชิตพล กันทะ, 2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 กรณีศึกษา ข้าราชการของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ ในสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ในพื้นที่เขต 4 ของสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม สกลนคร นครพนม เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู มุกดาหาร หนองคาย และบึงกาฬ จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.73 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ได้แก่ ตัวแปรอายุ

รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

จิรัชญา ศุขโภคา (จิรัชญา ศุขโภคา และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) ศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์การแล้ความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กรณีศึกษา คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม

มงคล เอกพันธ์ (มงคล เอกพันธ์, 2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานบริการคลินิกทุกหน่วยงาน ในโรงพยาบาลนครพนมประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน งานวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่ออาชีพซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้นานขึ้น

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศ ไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลาพูน) งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง พนักงานจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสถานภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พีซีไลน์ และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และ

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางเดียวกัน ด้านธรรมนูญในองค์การความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาลำพูน

มานิตย์ ต้องถือดี (มานิตย์ ต้องถือดี, 2561) ได้ศึกษาความผูกพันกับองค์การของคนงานก่อสร้างในเขต จังหวัดสุรินทร์ กรณีศึกษาคนงานก่อสร้างที่ทำงานในเขตจังหวัดสุรินทร์ รวม 200 ตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า คนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความผูกพันกับองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจจะอยู่กับองค์การและด้านความทุ่มเทต่อองค์การ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายประเด็นย่อยของด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ พบว่า คนงานก่อสร้างมีความคิดว่า นายจ้างบริษัท หรือหจก.รับเหมาก่อสร้างช่วยเหลือคนงานก่อสร้างทุกครั้งที่เดือดร้อนนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ดังนั้นถ้าหากบริษัทหรือหจก.รับเหมาก่อสร้างอื่นๆ มีสวัสดิการที่ดีกว่า คนงานก่อสร้างจะลาออกไปทำงานกับบริษัทดังกล่าวทันที และถ้าบริษัทหรือหจก.รับเหมาก่อสร้างมีงานต่างจังหวัด คนงานจะย้ายไปทำงานด้วยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ในด้านความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและภูมิลำเนา พบว่าคนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันกับองค์การด้านความทุ่มเทต่อองค์การ มากกว่ากลุ่มช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คนงานก่อสร้างที่มีช่วงอายุ 41 ถึง 50 ปี มีระดับความผูกพันกับองค์การด้านการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 31 ถึง 40 ปี และคนงานก่อสร้างที่มีช่วง อายุ 31 ถึง 40 ปี มีระดับความผูก พันกับองค์การด้านความจงรักภักดี และความตั้งใจจะอยู่ในองค์การมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป

จิรัชญา ศุขโภคา (จิรัชญา ศุขโภคาและวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การ สนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิง ปริมาณ กรณีศึกษาคือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวก

ต่อการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ ความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม

ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผลและทาริกา สระทองคำ (ศุภชัย เหมือนโพธิ์,นนทวัฒน์ สุขผล และทาริกา สระทองคำ, 2561) ได้ศึกษาความ พึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 154 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสนทนากลุ่ม จำนวน 22 คน เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ และลูกจ้างของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มองเห็นความสำคัญของพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก พนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยทัศนคติด้านกระบวนการสื่อสารด้านระบบประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานด้านระบบสารสนเทศ ด้านแผนกทรัพยากรมนุษย์ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการดำเนินงานเชิงรุกของแผนกทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิ พลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดด้านจิตใจความรู้สึกด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐานปัจจัยความต้องการด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์การและด้านทัศนคติต่อผู้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์การ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด ด้านจิตใจความรู้สึกด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐาน

ทวิช อุศมา (ทวิช อุศมา, 2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละอู จังหวัดสตูล กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละอู จังหวัด

สตูล จำนวน 215 คน กรณีศึกษาพบว่า ภาพรวมหนึ่งในภาพรวมพนักงานถ้าพูดถึงระดับความเป็นจริงของลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกรายด้านพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานสูงที่สุดคือผลย้อนกลับของงาน รองลงมาคือความสำคัญของงานความมีเอกลักษณ์ของงานความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายของทักษะ ในภาพรวมพนักงานระบุถึงระดับความเป็นจริงของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การรองลงมาคือความปรารถนาที่แรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การและเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็ม เพื่อประโยชน์ขององค์การ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ถึง 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงรองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีด้านรายได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงรองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทถึง 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ด้านประสบการณ์การทำงานพบว่าพนักงานตั้งแต่ 6 ถึง 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีหลักการการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมีเอกลักษณ์ของงานด้านความมีอิสระในการทำงานด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน

ชนัญชิดา อ้นเหลือง (ชนัญชิดา อ้นเหลือง, 2560) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บุญถาวรชรามิค จำกัด สาขาหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-33 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน 3-5 ปี และมีรายได้ 10,000-20,000 บาท ระดับปัจจัยของพนักงาน โดยภาพรวมมีการจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ต้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าและด้านสวัสดิการค่าตอบแทน ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มาเป็นอันดับแรกลองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ตามลำดับ และผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในด้าน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศอายุระดับการศึกษา และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเตียวกันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

รัตนา แก้วเกตุ และอนุฉัตร ช่ำชอง (รัตนา แก้วเกตุ และอนุฉัตร ช่ำชอง, 2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านนโยบายและการสื่อสาร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โดยผลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในครั้งนี้จะให้องค์การตระหนักและ ให้ความสำคัญกับนโยบายและระบบการปรับปรุงแผนงาน เพื่อลดแนวโน้มอัตราการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

นิศาชล ภูมิพื้นผล (นิศาชล ภูมิพื้นผล, 2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท เดลแมกซ์แมนชินเนอรี่จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยในด้านประชากรศาสตร์ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในสายงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อความคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01และความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า

Henry (Henry, 2020) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การสร้างความผูกพันในองค์การของธนาคาร แห่ง ประเทศแคนาดา กรณีศึกษาผู้จัดการสาขา 5 คน ในเมืองโทรอนโต ประเทศแคนาดา เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การศึกษาจากข้อมูลบริษัทและข้อมูลจากบทความต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์มูลเชิงเนื้อหาวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่ผู้จัดการสามารถใช้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์การสร้างความผูกพัน ในองค์การของ ธนาคารแห่งประเทศแคนาดา ประกอบไปด้วย 3 ส่วน

1. การส่งเสริมเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา

2. มีการสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพและการให้ผลตอบรับพนักงานในข้อเสนอแนะของพนักงาน

3. การให้รางวัลและการยกย่องนับถือ ตามลำดับ

Arrawatia and Dixit (Arrawatia and Dixit, 2017) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานในธนาคารแห่งหนึ่งของรัฐราชสถาน ประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดในองค์การ คือการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการในข้อเสนอแนะ (Feedback) กับหน่วยงานในการสร้างแผนแก้ไขต่างๆ (Action Plan) ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลง มีการสนับสนุนการเติบโตและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

Maria, Muhammad, and Syed (Maria, Muhammad, and Syed, 2017) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างความผูกพันของพนักงานด้วยการพัฒนาพนักงานในธนาคารประเทศปากีสถาน กรณีศึกษา ธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเมืองอาบูดาบี มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับความผูกพันในองค์การในธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศปากีสถาน เก็บข้อมูลจากธนาคารหลายๆสาขาโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงาน จำนวน 2,128 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพัน คือ การให้อำนาจตัดสินใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน (Maria, Muhammad, and Syed, 2017)

Meesangphrao (Meesangphrao, 2016) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัทไทย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจาก

พนักงาน จำนวน 52 คน จากเอสซีจีเมียนมาร์ ซึ่งเป็นบริษัทของคนไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศพม่า วัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวพม่าที่ทำงานในองค์การของคนไทยที่ตั้งอยู่ในเมียนมาร์ และวัดระดับความผูกพันของพนักงานของพนักงานชาวพม่าที่ทำงานให้กับองค์การแห่งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยได้แก่

1.ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

2. ความสัมพันธ์ที่ดีของหัวหน้างาน

3. การส่งเสริมเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance)

Maniam and Samuel (Maniam and Samuel, 2015) ได้ศึกษาเรื่องของความผูกพันในองค์การละความสำเร็จในองค์การ กรณีศึกษาองค์การโทรคมนาคมในประเทศกาน่า เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 137 คน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน ประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงานในองค์การ แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศในองค์การ

Zainuddin and Asaari (Zainuddin and Asaari, 2020) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์การ ในราชอาณาจักรบาห์เรน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและความผูกพันองค์การของบรรดาผู้จัดการในองค์การภาครัฐและเอกชน ในราชอาณาจักรบาห์เรน โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,000 แบบสอบถามให้แก่พนักงานที่ทำงานในระดับบริหารที่ต่างกัน การศึกษาพบว่ารูปแบบภาวะความเป็นผู้นำที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การในสามรูปแบบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคม และยังพบว่าผู้จัดการชาวบาห์เรนมีความชื่นชอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงมากกว่าเมื่อเทียบกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Laing (Laing, 2019) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การรักษาพนักงานในองค์การ ที่ไม่แสวงหาผลกำไร วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อค้นหากลยุทธ์ในการรักษาพนักงานในองค์การที่ไม่แสวงหาผลไร โดยมุ่งเน้นทฤษฎีแรงจูงใจ สุขอนามัยของ Herzberg ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยใช้การ สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face) ผ่านทางโปรแกรม Skype จากหัวหน้าภายในองค์การไม่แสวงหาผลกำไรจำนวน 13 คน ที่ทำงานอยู่ภายในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร ในภาคกลางและฟลอริดาตอนใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ ศักยภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวและความยืดหยุ่นของช่วงเวลาการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงาน

Lee (Lee, 2019) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์สำหรับการเพิ่มการรักษาบุคลากรที่เกี่ยวกับการดูแลด้านสุขภาพของมนุษย์ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ เพื่อหากลยุทธ์ที่ใช้สำหรับการเพิ่มการรักษาพนักงานภายในองค์การด้านการดูแลสุขภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้จัดการในองค์การและบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ 3 แห่ง ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จในการสร้างกลยุทธ์การงรักษาพนักงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผลการศึกษาวิจัยพบว่า สาระสำคัญที่แสดงออกมาจากข้อมูลคือ

1. การสื่อสารที่เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพ

2. การยกย่องและการยอมรับ

3. ทางเลือกที่ยืดหยุ่นในการพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาสายอาชีพ ความสมดุล ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

Wangu (Wangu, 2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา Union Des AssurancesdeParis Co.,Ltd. โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย ที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 จำนวน 130 คน จากประชากรทั้งหมด 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และผล

จากการวิเคราะห์พบว่า การพัฒนาอาชีพและการเจริญเติบโต การทำงานแบบยืดหยุ่น และแพคเกจค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานเจเนเรชั่นวาย

Casida and Zipp (Casida and Zipp, 2008) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ ในหน่วยงานพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่ลงทะเบียน ใน 4 โรงพยาบาล ที่มาตรฐานดีที่สุดในรัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยศึกษาจากตัวแปรพฤติกรรม ภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ส่วนตัวแปรด้านวัฒนธรรมแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การมีส่วนร่วม การปรับตัว และความสอดคล้องกันของคนในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การสูงกว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย กับวัฒนธรรมองค์การ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

Morgan & Hunt (Morgan & Hunt, 1994) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันไว้ว่าเป็นการที่ฝ่าย ใดฝ่ายหนึ่งมีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันนั้นมีคุณค่า จึงมีความมุ่งมั่นที่จะรักษา ความสัมพันธ์นั้นไว้ด้วยความเพียรพยายาม โดยวงศกร ยุกิจภูติ (วงศกร ยุกิจภูติ, 2559) ได้ศึกษาและอธิบาย ความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า เป็นความผูกพันของลูกค้า ด้านอารมณ์ เป็นผลมาจากการได้รับบริการหรือข้อเสนอที่ดีขององค์การ ทำให้เกิดความมั่นใจในสินค้าและบริการ มีความหลงใหล มีการกลับมาใช้อย่างต่อเนื่องและมีความพร้อมที่จะแนะนำให้ผู้อื่นมาใช้สินค้าบริการ

Jung et al. (Jung et al., 2013) ได้พัฒนาแนวคิดใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพของสวนอุตสาหกรรมในประเทศเกาหลีใต้ โดยได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะแรก (ปี 2005- 2009) เป็นการสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการหมุนเวียนของวัตถุดิบและพลังงาน และการเกิดผลิตภัณฑ์พลอยได้และของเสียรวมถึงการติดตั้งระบบการติดตามการเกิดมลพิษ การพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและของเสีย

ระยะที่ 2 (ปี 2010-2014) เป็นการสร้าง เครือข่ายของอุตสาหกรรมและระหว่างสวนอุตสาหกรรม เมื่อเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้มาก ย่อมมีผลในการเพิ่มความยั่งยืนของการสร้างสมดุลของการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ และ

ระยะที่ 3 (ปี 2015-2019) เป็นการวิเคราะห์ข้อบกพร่องและข้อจำกัดใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นหลังจากการดำเนินการในขั้นตอนก่อนหน้านี้ เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงให้โครงการสวนอุตสาหกรรมของเกาหลีใต้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนมา ดังที่ได้ปรากฏในเอกสารนี้ ความผูกพันในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความเชื่อมั่น และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถเพื่อจะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จและเติบโตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างจริงใจ เปรียบเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามานี้มีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ หากการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์การได้รับการยอมรับ ทุกฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากเรื่องนี้ ดังนั้นในบทนี้ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความผูกพัน ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีความผูกพัน รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการสร้างความผูกพัน ประโยชน์ของความผูกพัน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษางานวิจัยโดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยขั้นที่ 1

การวิจัยชั้นที่ 1 นี้เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การเพื่อศึกษาว่ามีข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative Inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามกับผู้ให้ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

สถานที่เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ทำการศึกษานี้โดยทำการหาข้อมูลจากบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยใช้แนวทางของ Matthew (Matthew, 1994) คือ การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีนี้เนื่องจากเป็นการเลือกตัวอย่างการวิจัยตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยและผู้ประสานงานของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้พูดคุยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เบื้องต้นในการเลือกติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการประกันคุณภาพข้อมูลในเบื้องต้นที่ผู้วิจัยต้องการว่าผู้ให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกและประสบการณ์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลได้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ บุคลากรฝ่ายผลิตและบุคลากรระดับหัวหน้างานของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
บุคลากรฝ่ายผลิต	4 คน	(การสัมภาษณ์)
บุคลากรระดับหัวหน้างาน	4 คน	(การสัมภาษณ์)
รวมทั้งหมด	**8 คน**	**(การสัมภาษณ์)**

1. อายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. ตัดสินใจและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรณีศึกษาแบบปรากฏการณ์ธรรมชาติวิทยา (Phenomenological research) จำนวนผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้จึงไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) หากจำนวนผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยหรือข้อมูลที่ได้รับไม่เพียงพอผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มจนกว่าข้อมูลที่ได้นั้นอิ่มตัว โดยไม่มากไปไปกว่าจำนวนที่ขอไว้ 10% ของพนักงานในแต่ระดับ และใช้ความระมัดระวังในการสังเกตผู้ให้ข้อมูลที่อาจมีลักษณะคล้ายกันทำให้ได้รับข้อมูลที่อิ่มตัวเร็ว แต่ไม่หลากหลายเพียงพอกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งผู้เข้าร่วมงานวิจัยเป็นบุคลากรฝ่ายผลิตและบุคลากรระดับหัวหน้างาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรส

อาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเข้าร่วมงานวิจัยหรือไม่เข้าร่วม และผู้วิจัยไม่มีส่วนได้เสียในการให้คุณให้โทษต่อผู้เข้าร่วมโครงการ อีกทั้งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการนัดและสัมภาษณ์เอง และในการสัมภาษณ์ดังกล่าวไม่มีการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลอันนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและครอบคลุมในคำตอบที่ทำให้สามารถตอบคำถามการวิจัยในครั้งนี้ได้ พร้อมทั้งมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยมีกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ 8 คน ตามกลยุทธ์การวิจัยในครั้งนี้ ทำการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หลักจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้แบบฟอร์มแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) แบบฟอร์มนี้ Patton (Patton, 1990) เป็นผู้นำเสนอ โดยการเตรียมแนวคำถามและการสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นโครงสร้างคำถาม แล้วดำเนินการส่งแบบคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาแก้ไข

2. มีการนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับพนักงานที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์คำถาม นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกซ้อมโดยใช้แบบฟอร์มแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสัมภาษณ์ใช้ได้ดีและทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการจากการสัมภาษณ์

3. หลังการดำเนินการดังกล่าว จึงนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ นำไปใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured interview) โดยก่อนทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มติดต่อเพื่อเข้าไปทำความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล สร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อนการนัดเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกซึ่งการสัมภาษณ์เป็นไปแบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) มีความเป็นกันเองและเป็นการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นในการตอบคำถามของผู้ให้ข้อมูล

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์การคัดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูล เพื่อคัดกรองคุณสมบัติของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ภายในองค์การโดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ทำการสัมภาษณ์รายบุคคลเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามเชิงบวกแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ และแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้ผู้สัมภาณ์เกิดการเล่าเรื่องราวเชิงบวกที่สะท้อนความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อองค์การ เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และนำเอาเรื่องราวเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อพัฒนาและได้แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทำการวิจัยได้ทำการติดต่อนัดหมายเพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์เมื่อถึงวันนัดสัมภาษณ์นั้น ก่อนทำการเริ่มสัมภาษณ์การซักถาม ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกภาพและเสียงผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อเก็บข้อมูลให้ครบทุกประเด็น

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ตัวผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยต้องการข้อมูลที่ละเอียด และในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์ จึงสามารถกำหนดคำถามระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ Interview guide (แบบฟอร์มแนวทางการสัมภาษณ์) แบบฟอร์มนี้ Patton (Patton, 1990) เป็นผู้นำเสนอ โดยมีการนำไปทดลองสัมภาษณ์กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและวิเคราะห์คำถามเป็นการฝึกซ้อมโดยใช้แบบฟอร์มแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) เพื่อให้แน่ใจว่าใช้ได้ดีและทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการจากการสัมภาษณ์ (จำเนียน จวงตระกูล, 2553)

3. เครื่องมือสำหรับการบันทึกข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง และสมุดบันทึกเพื่อใช้ประกอบในการสัมภาษณ์ข้อมูลการจัดทำข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยหลังจากเก็บข้อมูลได้ในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยนำมาถอดเทป บันทึกอย่างละเอียดเพื่อเรียบเรียงและเชื่อมโยงข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จในแต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลโดยมีการ จำแนกข้อมูลเป็นหัวข้อ เพื่อสะดวกในการนำมาใช้ต่อจนเก็บข้อมูลได้ครบ โดยนำข้อมูลที่เรียบเรียงแล้วมาทบทวนอย่างละเอียด ทำความเข้าใจกับข้อมูล แยกประเด็นสาระต่าง ๆ ออกเป็นหมวดหมู่ทุกครั้งที่ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์

4. การกำหนดคำถามในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured interview) โดยมีการสัมภาษณ์แบบยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ มีการเตรียมแนวคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า โดยได้ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือจากคณะกรรมการและท่านอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว จึงนำไปใช้สัมภาษณ์ผุ้ให้ข้อมูล คำถามที่ใช้ต้องมีความเข้าใจ ไม่เป็นคำถามชี้นำ และไม่ซับซ้อน โดยการตั้งคำถามแบบกว้าง ๆ เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงจุดยืนและประเด็นที่ตอบคำถามการวิจัยนี้ โดยคำถามที่ใช้มี 2 แบบ คือ

1. คำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามที่ไม่จำกัดต่อความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้มีอิสระให้การตอบคำถามผู้วิจัยจากตัวของผู้ให้สัมภาษณ์เองโดยไม่มีการชี้นำ

2. แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือมีจุดสนใจ ซึ่งเป็นคำถามเฉพาะเจาะจงของผู้วิจัย เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน สายบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยใช้คำถามแนวนี้เพื่อหาความสนใจในงานและอาชีพภูมิหลังหรืออนาคตของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งในการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นผู้วิจัยใช้เครื่องมือช่วยในการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการบันทึกเสียง

ผู้วิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

2. ทำการติดต่อนัดหมายเพื่อขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์

3. ทำการรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัยข้อมูลจากการบันทึกภาพและเสียงผ่านโปรแกรม Microsoft Teams พร้อมการจดบันทึก

4. นำภาพและเสียงบันทึกของผู้ถูกสัมภาษณ์มาทำการถอดบทสัมภาษณ์ตั้งแต่ต้นจนจบ

5. นำเอาข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตจากเจ้าของของบริษัทแห่งหนึ่งในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทฯ

2. ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือผ่านคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และทำหนังสือถึงผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน และหัวหน้างาน ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ขอความอนุเคราะห์ ให้สัมภาษณ์ พร้อมแนบสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล ที่ส่งถึงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3. การได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูล ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ทางผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ระบุ ผู้ให้ข้อมูลโดยเป็นผู้บริหารฝ่ายผลิตที่เป็นขั้นตอนการหลักของบริษัทฯ

4. เตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง รวมทั้งเครื่องบันทึกเสียงการสัมภาษณ์งานวิจัย สมุดบันทึก หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย และ ตัวผู้วิจัยเองที่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. เมื่อได้รับการอนุมัติเก็บข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ที่ผู้ให้ข้อมูลพร้อมให้สัมภาษณ์

6. จัดเตรียมข้อมูลของผู้ให้การสัมภาษณ์ เพื่อความสะดวกในการติดต่อนัดหมายสัมภาษณ์หรือเพื่อสัมภาษณ์ซ้ำ ทำตารางนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์

7. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ตามวันเวลาที่ได้นัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

8. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยมีการสร้างสัมพันธภาพ แนะนำตัวเองเพื่อสร้างบรรยากาศก่อนการสัมภาษณ์ รวมทั้งต้องฟังอย่างตั้งใจ และอธิบายเกี่ยวกับพิทักษ์สิทธิกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งในการสัมภาษณ์ขออนุญาตทำการจดบันทึกและบันทึกเทป หากผู้ให้ข้อมูลไม่ยินยอมให้ทำการบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยยินดีหยุดเทปทุกครั้งเมื่อผู้ให้ข้อมูลร้องขอ ส่วนเทปที่ทำการบันทึกการสัมภาษณ์เก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลที่ได้จาการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยนำเสนอโดย ไม่ระบุชื่อองค์การของผู้ให้ข้อมูล และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และสรุปผลการให้ข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลในการสัมภาษณ์หากผู้ให้ข้อมูลไม่ยินยอมให้นำข้อมูลที่สัมภาษณ์มาประมวลผล ผู้วิจัยยินดีลบและไม่นำข้อมูลมาทำการประมวลผล อธิบายให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์และชี้แจงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งให้สิทธิที่ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่มีการบังคับ ไม่มีสิ่งใด ๆ จูงใจหรือของรางวัลใดๆ ตอบแทนในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ โดยถ้าปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยนั้นไม่มีผลใดๆ ต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้ให้ข้อมูล

9. ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยกับกลุ่มตัวอย่างโดยมีการพูดคุยเรื่องทั่วๆ ไปเพื่อสร้างความคุ้นเคย และต้องตอบคำถามเมื่อผู้ให้ข้อมูลย้อนถามผู้วิจัยในบางช่วงเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และต้องระวังบุคคลที่ 3 เข้ามาในขณะสัมภาษณ์

10. ผู้วิจัยให้เวลาผู้ตอบแบบสัมภาษณ์โดยไม่กำหนดเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์ ระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้วิจัยสังเกตเห็นผู้ให้ข้อมูล มีอาการแสดงถึงความไม่พร้อม เช่น ลักษณะท่าทาง สีหน้า หรือน้ำเสียงที่แสดงความไม่สบายใจผู้วิจัยหยุดสัมภาษณ์ชั่วคราว และเริ่มทำการสัมภาษณ์ใหม่ เมื่อผู้ให้ข้อมูลพร้อม

11. ตรวจสอบเทปที่บันทึกข้อมูล และสรุปการสัมภาษณ์ ทบทวนข้อมูลที่ได้ ตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ขาด เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกต้อง ของผู้ให้ข้อมูล

12. ยุติการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ และขอโอกาสสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หากผู้วิจัยได้ข้อมูลบางประเด็นไม่ครบถ้วน

13. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสัมภาษณ์ที่ได้กลับคืนมาและนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ภายหลังจากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยมีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) ดังนี้

ทำการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการถอดวีดีโอการบันทึกภาพและเสียงการสนทนาในการสัมภาษณ์ ส่งกลับไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ ทำการตรวจสอบ ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกและสรุปผลออกมานั้น เป็นไปไปตามผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลหรือไม่ หากไม่ตรงตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลไว้ ต้องพูดคุยกันอีกครั้งเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่ออธิบายประเด็นต่าง ๆ โดยมีการเน้นความเห็นและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นหลักในการวิเคราะห์

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยข้อมูลและแนวทางของในการจัดทำของ Miles and Huber man (Miles and Huber man, 1994) ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้ โดยเริ่มต้นที่

1. จัดทำสรุปผลการติดต่อ (Contact Summary Sheet)

2. จัดทำการลงรหัส (Coding)

3. จัดทำการลงรหัสที่เป็นแบบแผน (Pattern Coding)

4. จัดทำการบันทึก (Memoing)

5. ดำเนินการการประชุมวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Analysis Meeting)

6. จัดทำการทำรายงานสรุปขั้นกลาง (Interim Case Summary)

7. การทำกรอบการอธิบาย (Vignettes)

8. การทำโครงสร้างกรณีล่วงหน้า (Pre structured Case) และ

9. การทำวิเคราะห์ลำดับขั้นตอน (Sequential Analyses) ตามลำดับไป (จำเนียน จวงตระกูล, 2553)

ผู้วิจัยทำการเรียบเรียงประเด็นที่ได้ เขียนบันทึกและทำการสรุปข้อมูล ภายหลังจากการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลเลือกข้อความที่บอกประเด็นที่ต้องการสรุปและตีความหมาย โดยหาแบบแผนที่ปรากฏในข้อมูลที่มีความสอดคล้องกัน โดยความเหมือนของข้อมูลต้องมีความสอดคล้องกัน ถือได้ว่าเป็นประเด็นที่มีความน่าเชื่อถือสูง หลังจากนั้นนำมาตีความสรุป (วิโรจน์ สิมะทองธรรม, 2560)

การจัดการข้อมูล

เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาและผ่านการตรวจสอบแล้วง่ายต่อการสืบค้น ผู้วิจัยต้องจดบันทึกและทำดัชนีข้อมูล (Note taking and Indexing) โดยแยกเป็นหมวดหมู่ (File) ให้เห็นได้ง่ายและมีความชัดเจน ถือเป็นการสะสางข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) และเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเปิดการเข้ารหัสของคอมพิวเตอร์ทุกครั้งที่มีการเปิดใหม่ หรือหลังพักหน้าจอ ใช้คอมพิวเตอร์เพียงเครื่องเดียว สำรองข้อมูลทุกอย่างไว้ใน Google Drive ซึ่งผู้วิจัยซื้อแพ็กเกจ Google เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล

การตรวจสอบความเชื่อถือของงานวิจัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) ผู้วิจัยตรวจสอบและพิจารณาจากการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย จากนั้นก็ดำเนินการตรวจสอบผลการวิจัย (Conformability) โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ผู้วิจัยใช้คำพูดของผู้ให้ข้อมูลในการนำเสนอข้อมูล และการสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่าง ๆ ได้รับการทบทวนโดยอาจารย์ที่ปรึกษาเสมอ

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบโดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลว่า ถ้าผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลเปลี่ยนไปแล้วว่าข้อมูลเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยมีการสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูล (Member check) หลังจากทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนั้น ทางผู้วิจัยทำการทบทวนตรวจสอบความถูกต้องของคำสัมภาษณ์และส่งข้อมูลทางอีเมลล์ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบว่าคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นถูกต้องและมีความหมายตรงกับที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสารหรือไม่ โดยจากอีเมลล์ที่ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ไว้ในวันที่มาทำการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย เพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบโดยการนำแนวคิดหรือทฤษฎีที่แตกต่างกันมาใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมนั้นทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียง ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยการตรวจสอบพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากันว่าเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่นั้นเหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลนั้นเหมือนเดิมหรือไม่ ประโยชน์ของการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า คือ เพื่อลดหรือจัดการกับอคติ (Bias) ที่มีแนวโน้มเกิดขึ้นในงานศึกษาวิจัยได้ เช่นอคติจากการวัดค่า (Measurement bias) อคติจากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling bias) หรืออคติจากกระบวนการ (Procedural bias) หลังจากนั้นผู้วิจัยมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ โดยการประยุกต์รูปแบบการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Technique) เพื่อเป็นการยืนยันระดับความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของข้อมูล เช่น คำถามแต่ละคำถามในการสัมภาษณ์ ได้ถูกนำไปใช้ในการทดลองสัมภาษณ์แล้ว (Pilot Test) ผู้ตอบคำถามมีความเข้าใจในเนื้อความของคำถาม โดยสัมภาษณ์ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้มาทำการจัดกลุ่มโดยแยกประเภทตามเนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อมูลจริงโดยพิจารณาตามหลักเหตุและผล หลังจากนั้นข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และจำแนกโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีจุดประสงค์เพื่อยืนยันระดับความเข้าใจในความหมายของเนื้อหาที่ตรงกันระหว่างคณะผู้วิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลที่ค้นพบและถูกวิเคราะห์โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ได้ผ่านกระบวนการยืนยันระดับความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรง (Reliability and Validity) แบบสามเส้าแล้ว (Zumitzavan, V., 2011)

จริยธรรมการวิจัย และจรรยาบรรณของวิจัย

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มขั้นตอนการวิจัยจนถึงเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเสนองานวิจัย การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม

อมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แก่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อขอเอกสารในการรับรองจริยธรรมก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยใช้เก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้โดยละเอียด หลังจากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้โดยละเอียด พร้อมทั้งตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ ให้แก่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยละเอียด

4. ผู้วิจัยดำเนินการเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมตอบข้อซักถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ผู้วิจัยได้สร้างความคุ้นเคยแก่ผู้ให้ข้อมูล พร้อมแจ้งว่าในขณะทำการสัมภาษณ์ มีการอัดเทประหว่างสัมภาษณ์ ให้แก่พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี รับทราบ

5. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตก่อนเข้าเก็บข้อมูล โดยการส่งอีเมลล์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลคนละ 1 ฉบับ เพื่อแจ้งวันและเวลาในการเข้าพบ สำหรับช่วงเวลาที่ทำการนัดนั้น เป็นช่วงเวลาตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล เพื่อไม่ให้กระทบต่อการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว โดยสถานที่ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นห้องประชุม

6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย การปฏิบัติตนของผู้ให้ข้อมูล ประโยชน์ ความเสี่ยง รายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแจ้งสิทธิในการยกเลิกการเข้าร่วมวิจัย ที่สามารถกระทำได้ตลอดเวลา หลังจากผู้ให้ข้อมูลเข้าใจแล้ว ผู้ให้ข้อมูลลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมในการเป็นผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้ โดยที่ผู้ให้ข้อมูลนั้นได้รับสำเนาเอกสารยินยอมไว้ 1 ฉบับ ซึ่งในขั้นตอนนี้ใช้เวลาไม่เกิน 10 นาที และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60 – 90 นาที ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงสนทนาด้วยโทรศัพท์มือถือซึ่งมีการเข้ารหัสด้วยม่านตา พร้อมดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยตนเองทั้งหมด ในส่วนข้อมูลที่ถูกจัดเก็บไว้เป็นความลับที่คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ที่มีการเข้ารหัสล็อคหน้าจอ สำรองข้อมูล

ในระบบ one drive เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่เปิดเผยตัวตนรวมถึงปกปิด อัตลักษณ์และรักษาความลับในการเขียนรายงานวิจัย โดยการใช้นามแฝงและระบุพื้นที่หรือชื่อบริษัทฯ แบบกว้างเพื่อไม่ให้สามารถคาดเดาไปถึงบุคคลหรือผู้ให้ข้อมูลได้ ไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของท่านออกไปเปิดเผยไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ผู้ให้ข้อมูลยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว โดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและข้อมูลนั้นถูกทำลายหลักจากงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์แล้ว ภายใน 3 ปี

โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยต่อไป โดยมีการเก็บข้อมูลในเดือนกันยายน – ธันวาคม ข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บในคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสป้องกันการเข้าถึงเอกสารเพื่อความปลอดภัย หากมีการนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่นำเสนอรายชื่อ หรือข้อมูลอื่นที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเสียหาย ห้ามนำไปเขียนโดยเด็ดขาด ตลอดระยะเวลาการวิจัย หากกลุ่มตัวอย่างพิจารณาแล้วว่า การเข้าร่วมทำวิจัยในครั้งนี้หากมีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการร่วมวิจัย หรือออกจากโครงการโดยไม่มีข้อผูกมัดตลอดเวลาในช่วงการวิจัย และการออกจากโครงการของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานใดๆ ทั้งสิ้น

7. ผู้วิจัยดำเนินการส่งมอบข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้อง จำนวน 1 ชุด พร้อมซองเปล่า 1 ซอง เพื่อใช้ในการส่งคืนข้อมูลที่ตรวจสอบเสร็จแล้ว ผู้ให้ข้อมูลมีระยะเวลาในการตอบ 3 วัน และสามารถส่งคืนข้อค้นพบให้ผู้วิจัยในภายหลัง โดยมีวิธีการในการส่งคืนแบบสอบถาม 2 วิธี คือ

1. ส่งคืนที่ผู้วิจัยโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการนัดเวลาในการเข้าเก็บข้อค้นพบ หรือ

2. หากไม่สะดวกส่งคืนที่ผู้วิจัยโดยตรง สามารถนำส่งผ่านช่องทางไปรษณีย์ไทย ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายทุกอย่างทางผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

8. โครงการวิจัยนี้มีความเสี่ยงไม่เกินความเสี่ยงทั่วไป ซึ่งไม่มีผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ สังคม กฎหมาย และอื่น ๆ ตลอดจนไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรืออันตรายต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

บทนี้นำเสนอภาพรวมเบื้องต้นของการออกแบบรูปแบบในการวิจัย รวมถึงยุทธศาสตร์การวิจัยซึ่งผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบปรากฏการณ์ธรรมชาติวิทยา (Phenomenological Method) ในส่วนของระเบียบวิธีวิจัย อันได้แก่ สถานที่เก็บข้อมูลเป็นของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุง

รสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในการวิจัยนี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยและผู้ประสานงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ได้พูดคุยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เบื้องต้น การเก็บข้อมูล ได้แก่ วิธีการรวบรวมข้อมูล และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทุกขั้นตอนต้องมีความชัดเจนและตรวจสอบได้และชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานวิจัยรวมถึงได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน จากนั้นดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการจัดการข้อมูลที่ปลอดภัยสามารถตรวจสอบความเชื่อถือของงานวิจัยได้ เช่นเดียวกันกับประเด็นจริยธรรมการวิจัยและจรรยา บรรณของวิจัยซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกในการดำเนินการทุกขั้นตอนของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

การวิจัยขั้นที่ 2

การวิจัยชั้นที่ 2 นี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) แนวคิดและทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และแนวคิดและทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) แล้วทำการสังเคราะห์ผล โดยมีขั้นตอนดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

สถานที่เก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ สำหรับทำการศึกษานี้โดยทำการหาข้อมูลจากบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยใช้แนวทางของ Matthew (Matthew, 1994) คือ การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีนี้เนื่องจากเป็นการเลือกตัวอย่างการวิจัยตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยและผู้ประสานงานของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้พูดคุยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เบื้องต้นในการเลือกติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการประกันคุณภาพข้อมูลในเบื้องต้นที่ผู้วิจัยต้องการว่าผู้ให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกและประสบการณ์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลได้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ บุคลากรระดับบริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล	**จำนวน**	**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**
บุคลากรระดับบริหาร	4 คน	(การสัมภาษณ์)
บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4 คน	(การสัมภาษณ์)
รวมทั้งหมด	**8 คน**	**(การสัมภาษณ์)**

2. อายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

3. ตัดสินใจและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรณีศึกษาแบบปรากฏการณ์ธรรมชาติวิทยา (Phenomenological research) จำนวนผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้จึงไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) หากจำนวนผู้ให้ข้อมูลงานวิจัย หรือข้อมูลที่ได้รับไม่เพียงพอ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มจนกว่าข้อมูลที่ได้นั้นอิ่มตัว โดยไม่มากไปไปกว่าจำนวนที่ขอไว้ 10% ของพนักงานในแต่ระดับ และใช้ความระมัดระวังในการสังเกตผู้ให้ข้อมูลที่อาจมีลักษณะคล้ายกันทำให้ได้รับข้อมูลที่อิ่มตัวเร็ว แต่ไม่หลากหลายเพียงพอกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งผู้เข้าร่วมงานวิจัยเป็นบุคลากรระดับบริหาร และบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยไม่มีส่วน

เกี่ยวข้องในการตัดสิน ใจเข้าร่วมงานวิจัยหรือไม่เข้าร่วม และผู้วิจัยไม่มีส่วนได้เสียในการให้คุณให้โทษต่อผู้เข้าร่วมโครงการอีกทั้งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการนัดและสัมภาษณ์เอง และในการสัมภาษณ์ดังกล่าวไม่มีการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลอันนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมดในขั้นตอนการสนทนากลุ่มนี้ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย บุคลากรระดับบริหารของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 คน โดยประยุกต์แนวคำถามให้ใกล้เคียงกับการ สัมภาษณ์เชิงลึก และบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 คน นอกจากนี้ยังมีการใช้วิธีการสังเกตของผู้วิจัย โดยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในระหว่างการสนทนากลุ่ม รวมถึงการจดบันทึกในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อทำการเก็บข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่ม ถูกแบ่งออเป็น 4 ส่วนตามวิธีการ 4D ดังนี้

ส่วนที่ 1 การค้นหา (Discovery) เป็นการรายงานผลข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้การวิจัยขั้นที่ 1

ส่วนที่ 2 การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) คือขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์การรักษาพนักงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การออกแบบ (Design) คือขั้นตอนการแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติ (Destiny) คือขั้นตอนการนำเสนอ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการ 4D ประกอบด้วย Discovery, Dream, Design, Destiny โดยเป็นขั้นตอนการมุ่งเน้นความสนใจไปที่ด้านบวกขององค์การ ส่งเสริมให้เกิดมุมมอง ความคิด มาเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงทัศนคติและความคิดเห็นที่ถูกสร้างขึ้นจากวงสนทนากลุ่ม ในระหว่างผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ว่ามีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ใขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร รวมถึงตัวผู้ทำการวิจัย เพราะเป็นการวิจัยที่ทำให้ผู้วิจัยนั้นได้เห็นถึงทัศนคติและความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่ถูกสร้างขึ้นจากการสนทนากลุ่ม ซึ่งการจัดกิจกรรมเช่นนี้นับว่าเป็นการสื่อสารสองทาง (Two-way communication) เป็นการทำกิจกรรมอันส่งผลให้เกิดข้อมูลที่ได้มาที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีต่อไป โดยการจัดการสนทนากลุ่ม กำหนดขั้นตอนเป็น 3 ระยะ (อาภา ยังประดิษฐ์, 2553) ดังนี้

1. ระยะเตรียมการ

เริ่มจากการกำหนดประเด็นที่ทำการสนทนา จัดลำดับคำถาม การจัดเตรียมที่สถานที่ ในการทำกิจกรรม เป็นลักษณะโต๊ะกลมหรือโต๊ะที่สามารถจับกลุ่มได้เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างสะดวก

2. ระยะดำเนินการ

เริ่มที่ผู้วิจัยรับบทบาทเป็นผู้ให้ข้อมูลแนะนำตัว เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความผ่อนคลาย หลังจากนั้นเข้าสู่การสนทนาผ่านประเด็นที่ทำการกำหนดไว้ข้างต้น ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร กับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยเสนอข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 และหาทางออกในแต่ละประเด็น ส่วนผู้วิจัยจำเป็นต้องจดบันทึก พร้อมทั้งบันทึกภาพ เสียง และการสังเกตท่าทางของพนักงาน ขณะให้ข้อมูลด้วย

3. ระยะหลังดำเนินการ

สรุปข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน โดยข้อดีจากการเก็บ ข้อมูลแบบการสนทนากลุ่ม คือ (Breen, 2006) การสนทนากลุ่มสามารถสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในการแสดงความเห็นหรือทัศนคติ ได้ทำให้ผู้ร่วมวิจัยได้เข้าใจถึงปรากฏการณ์นั้นๆ ได้อย่างถ่องแท้ นอกจากนี้ยังได้เปิดมุมมองใหม่ที่สามารถทำให้ได้เข้าใจถึงความคาดหวังในอนาคต และใช้ในการอธิบายข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากการประเมินผลทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับที่ Sue Wilkinson (Sue Wilkinson, 1998) ได้ศึกษาเรื่อง Focus group methodology : A review ว่าจุดเด่นของการทำการสนทนากลุ่มนั้นคือการที่ได้เข้าใจถึงแนวคิดหรือเข้าใจภาษาเดียวกันกับผู้ที่เข้าร่วมการสนทนาและก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และสังเกต ขั้นตอนการที่ก่อให้เกิดการกระทำนั้นๆ (Sue Wilkinson, 1998)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ภายหลังจากการจัดเก็บรวบวรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยมีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) โดยทำการตรวจสอบสามเส้า ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เพื่อเป็นการยืนยันการตรวจสอบข้อมูลว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกัน ในประเด็นด้านใดบ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากที่ได้ทำการตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอย่างถูกต้องถี่ถ้วนแล้ว ผู้วิจัยทำการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยวิธีการศึกษาความรู้แบบอุปนัย (Induction) โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎีเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) ทำการสรุปผลการสนทนากลุ่ม เพื่อดูความสอดคล้อง โดยผ่านขั้นตอนดังนี้ การทบทวนบทความ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

1. ทำการประมวลความรู้จากทฤษฎีสุนทรียสาธก หรือ Appreciative Inquiry (AI)

คือเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างมุมมองเชิงบวกควบคู่กับ แนวและทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ให้สามารถเข้าใจวิเคราะห์ข้อมูลได้ครบทุกมิติ เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ให้กับพนักงานที่

ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2. ทำการประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีสุนทรียสาธกหรือ Appreciative Inquiry (AI)

มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผ่านขั้นตอนการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้เป็นแรงผลักดันในการเพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในขั้นต่อไป

3. นำเสนอผลสรุปการวิจัย

เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และ

2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การจัดการข้อมูล

เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาและผ่านการตรวจสอบแล้วง่ายต่อการสืบค้น ผู้วิจัยทำการจดบันทึกและทำดัชนีข้อมูล (Note taking and Indexing) โดยแยกเป็นหมวดหมู่ (File) ให้เห็นได้ง่ายและมีความชัดเจน ถือเป็นการสะสางข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) และเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเปิดการเข้ารหัสของคอมพิวเตอร์ทุกครั้งที่มีการเปิดใหม่ หรือหลังพักหน้าจอ ใช้คอมพิวเตอร์เพียงเครื่องเดียว สำรองข้อมูลทุกอย่างไว้ใน Google Drive ซึ่งผู้วิจัยซื้อแพ็กเกจ Google เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล

การตรวจสอบความเชื่อถือของงานวิจัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation)

ผู้วิจัยตรวจสอบและพิจารณาจากการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย จากนั้นก็ดำเนินการตรวจสอบผลการวิจัย (Conformability) โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ผู้วิจัยใช้คำพูดของผู้ให้ข้อมูลในการนำเสนอข้อมูลและการสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่าง ๆ ได้รับการทบทวนโดยอาจารย์ที่ปรึกษาเสมอ

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบโดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลว่า ถ้าผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลเปลี่ยนไปแล้วข้อมูลนั้นหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยมีการสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูล (Member check) หลังจากทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนั้น ทางผู้วิจัยทำการทบทวนตรวจสอบความถูกต้องของคำสัมภาษณ์และส่งข้อมูลทางอีเมลล์ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบว่าคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นถูกต้องและมีความหมายตรงกับที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสารหรือไม่ โดยจากอีเมลล์ที่ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ไว้ในวันที่มาทำการให้ข้อมูลกับผู้วิจัย เพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบโดยการนำแนวคิดหรือทฤษฎีที่แตกต่างกันมาใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิม ทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียง ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation)

โดยการตรวจสอบพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากันข้อมูลที่ได้รับเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่ข้อมูลที่ได้รับ

เหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลนั้นเหมือนเดิมหรือไม่ ประโยชน์ของการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า คือ เพื่อลดหรือจัดการกับอคติ (Bias) ที่มีแนวโน้มที่เกิดขึ้นในงานศึกษาวิจัย เช่นอคติจากการวัดค่า (Measurement bias) อคติจากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling bias) หรืออคติจากกระบวนการ (Procedural bias) ศึกษาวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ โดยการประยุกต์รูปแบบการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Technique) เพื่อเป็นการยืนยันระดับความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของข้อมูล เช่น คำถามแต่ละคำถามในการสัมภาษณ์ ได้ถูกนำไปใช้ในการทดลองสัมภาษณ์แล้ว (Pilot Test) ผู้ตอบคำถามมีความเข้าใจในเนื้อความของคำถาม โดยสัมภาษณ์ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้นำมาทำการจัดกลุ่มโดยแยกประเภทตามเนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อมูลจริงโดยพิจารณาตามหลักเหตุและผลหลังจากนั้นข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และจำแนกโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นคณะผู้วิจัย โดยมีจุดประสงค์เพื่อยืนยันระดับความเข้าใจในความหมายของเนื้อหาที่ตรงกันระหว่างคณะผู้วิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่ค้นพบและถูกวิเคราะห์โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ได้ผ่านกระบวนการยืนยันระดับความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรง (Reliability and Validity) แบบสามเส้าแล้ว (Zumitzavan, 2011)

จริยธรรมการวิจัย และจรรยาบรรณของวิจัย

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เริ่มขั้นตอนการวิจัยจนถึงเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเสนองานวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเสนองานวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แก่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อขอเอกสารในการรับรองจริยธรรมก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาต

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยใช้เก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้โดยละเอียด หลังจากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้โดยละเอียด

ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้โดยละเอียดพร้อมทั้งตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ ให้แก่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยละเอียด

4. ผู้วิจัยดำเนินการเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมตอบข้อซักถามที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ผู้วิจัยได้สร้างความคุ้นเคยแก่ผู้ให้ข้อมูล พร้อมแจ้งว่าในขณะทำการสัมภาษณ์นั้นมีการอัดเทประหว่างสัมภาษณ์ ให้แก่พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี รับทราบ

5. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตก่อนเข้าเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตก่อนเข้าเก็บข้อมูล โดยส่งอีเมลล์ให้ผู้ให้ข้อมูล คนละ 1 ฉบับ เพื่อแจ้งวันและเวลาในการเข้าพบ สำหรับช่วงเวลาที่ทำการนัดนั้นเป็นช่วงเวลาตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล เพื่อไม่ให้กระทบต่อการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว โดยสถานที่ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือห้องประชุม

6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย การปฏิบัติตนของผู้ให้ข้อมูล ประโยชน์ ความเสี่ยง รายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และแจ้งสิทธิในการยกเลิกการเข้าร่วมวิจัย ที่สามารถกระทำได้ตลอดเวลา หลังจากผู้ให้ข้อมูลเข้าใจแล้ว ลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมในการเป็นผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้ โดยที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับสำเนาเอกสารยินยอมไว้ 1 ฉบับ ซึ่งขั้นตอนนี้ใช้เวลาไม่เกิน 10 นาที และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60-90 นาที ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเป็นการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงสนทนาด้วยโทรศัพท์มือถือซึ่งมีการเข้ารหัสด้วยม่านตา พร้อมดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยตนเองทั้งหมด ในส่วนข้อมูลที่ถูกจัดเก็บไว้เป็นความลับที่คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ที่มีการเข้ารหัสล็อคหน้าจอ สำรองข้อมูลในระบบ one drive เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่เปิดเผยตัวตนรวมถึงปกปิด อัตลักษณ์และรักษาความลับในการเขียนรายงานวิจัย โดยการใช้นามแฝงและระบุพื้นที่หรือชื่อบริษัทฯ แบบกว้างเพื่อไม่ให้สามารถคาดเดาไปถึงบุคคลหรือผู้ให้ข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของท่านออกไปเปิดเผยไม่ว่าในทาง

ใดๆ เว้นแต่ผู้ให้ข้อมูลยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว โดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและข้อมูลถูกทำลายหลักจากงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์แล้ว ภายใน 3 ปี

ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยต่อไป โดยมีการเก็บข้อมูลในเดือนกันยายน – ธันวาคม ข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บในคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสป้องกันการเข้าถึงเอกสารเพื่อความปลอดภัย หากมีการนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่นำเสนอรายชื่อ หรือข้อมูลอื่นที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเสียหาย ห้ามนำไปเขียนโดยเด็ดขาด ตลอดระยะเวลาการวิจัย หากกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาแล้วว่า การเข้าร่วมทำวิจัยในครั้งนี้ หากมีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการร่วมวิจัย หรือออกจากโครงการโดยไม่มีข้อผูกมัดใดๆ ตลอดเวลาในช่วงการวิจัย และการออกจากโครงการของท่านนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานใดๆ ทั้งสิ้น

7. ผู้วิจัยดำเนินการส่งมอบข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับ

ผู้วิจัยดำเนินการส่งมอบข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้อง จำนวน 1 ชุด พร้อมซองเปล่า 1 ซอง เพื่อใช้ในการส่งคืนข้อมูลที่ตรวจสอบเสร็จแล้ว ผู้ให้ข้อมูลมีระยะเวลาในการตอบ 3 วัน และสามารถส่งคืนข้อค้นพบให้ผู้วิจัยในภายหลังโดยมีวิธีการในการส่งคืนแบบสอบถาม 2 วิธี คือ

1. ส่งคืนที่ผู้วิจัยโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการนัดเวลาในการเข้าเก็บข้อค้นพบ หรือ

2. หากไม่สะดวกส่งคืนที่ผู้วิจัยโดยตรง สามารถนำส่งผ่านช่องทางไปรษณีย์ไทย ทั้งนี้ค่าใช้จ่ายทุกอย่างทางผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

8. โครงการวิจัยนี้มีความเสี่ยงไม่เกินความเสี่ยงทั่วไป

โครงการวิจัยนี้มีความเสี่ยงไม่เกินความเสี่ยงทั่วไป ซึ่งไม่มีผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ สังคม กฎหมาย และอื่น ๆ ตลอดจนไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรืออันตรายต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

บทนี้นำเสนอภาพรวมเบื้องต้นของการออกแบบรูปแบบในการวิจัย รวมถึงยุทธศาสตร์การวิจัยซึ่งผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบปรากฏการณ์ธรรมชาติวิทยา (Phenomenological Method) ในส่วนของระเบียบวิธีวิจัย อันได้แก่ สถานที่เก็บข้อมูลเป็นของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในการวิจัยนี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยและผู้ประสานงานของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรส

อาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้พูดคุยเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ไว้เบื้องต้น การเก็บข้อมูล ได้แก่วิธีการรวบรวมข้อมูล และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ทุกขั้นตอนต้องมีความชัดเจนและตรวจสอบได้และชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานวิจัยรวมถึงได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน จากนั้นดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยมีกระบวนการในการจัดการข้อมูลที่ปลอดภัย สามารถตรวจสอบความเชื่อถือของงานวิจัยได้ เช่นเดียวกันกับประเด็นจริยธรรมการวิจัยและจรรยาบรรณของวิจัยซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกในการดำเนินการทุกขั้นตอนของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เรื่อง “การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามข้อคำถามการวิจัย และเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ผลการวิจัยขั้นที่ 1

ผลการค้นหามุมมองแนวคิดเชิงบวกของหัวหน้างาน และพนักงาน ที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นการค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็น 3 ส่วนดังนี้

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างาน และบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม

อมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 คน โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการนำเสนอได้ดังนี้

สรุปข้อมูลที่ได้จากคำถามข้อที่ 1 ท่านเป็นพนักงานหรือเคยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์) ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าใช่ทั้ง 8 ท่าน

สรุปข้อมูลที่ได้จากคำถามข้อที่ 2 ท่านเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์) จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานและบุคลากรของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าใช่ทั้ง 8 ท่าน

ส่วนที่ 2 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการนำเสนอดังนี้

สรุปข้อมูลที่ได้จากคำถามที่ 3 ท่านเป็นบุคลากรของบริษัท ที่มีอายุการทำงานภายในองค์การไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์) ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าใช่ทั้ง 8 ท่าน

สรุปข้อมูลที่ได้จากคำถามข้อที่ 4 รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ (ให้ผู้วิจัยสร้างรหัสผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเรียงลำดับเริ่มต้นที่ 01 เป็นต้นไป) ผู้ให้สัมภาษณ์รับทราบข้อมูลรหัสผู้ให้สัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างรหัสให้ โดยการเรียงลำดับเริ่มต้นที่ 01 เป็นต้นไป ทั้ง 8 ท่าน

สรุปข้อมูลที่ได้จากคำถามที่ 5 ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 8 ท่าน ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ตรงกับข้อมูลที่งานวิจัยต้องการ

สรุปข้อมูลที่ได้จากคำถามที่ 6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งปัจจุบันและลาออกแล้ว เป็นระยะเวลากี่ปี และในระหว่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท นั้นมีความรู้สึกอย่างไรบ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 8 ท่าน ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ตรงกับข้อมูลที่งานวิจัยต้องการ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบคำถามในส่วนนี้ ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามเชิงบวกแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR หรือการวิเคราะห์สอร์อ่า แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ และแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์เกิดการเล่าเรื่องราวเชิงบวกที่สะท้อนความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อองค์การ เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และนำเอาเรื่องราวเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อพัฒนาและได้แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อหลักสำหรับถอดข้อมูลเพื่อให้สะดวกต่อการตีความ สรุปประเด็นและโยงเข้าสู่แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยดังกล่าวข้างต้นในบทสรุปต่อไป ดังนี้

รางวัลและผลตอบแทน คือ การที่พนักงานได้รับความเท่าทียม ความยุติธรรมในด้านของรางวัลและผลตอบแทน

บทบาทหัวหน้างาน คือ การที่หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถพึ่งพาได้ให้กับพนักงาน โดยมีการผลักดันและสนับสนุนการทำงานของพนักงาน

การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ ส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพ

ความก้าวหน้าทางอาชีพ คือ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีความชัดเจนและยุติธรรม ให้กับพนักงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การส่งเสริมการสร้างสมดุลให้กับชีวิตการทำงานของพนักงาน

การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมแรงร่วมใจกันของพนักงานภายในองค์การ เพื่อผลักดันให้งานบรรจุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำเร็จจากการทำงาน คือ การมุ่งมั่นปฏิบัติมั่นงาน ด้วยความมานะจนสามารถทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ

การพัฒนาบุคลากร คือ การมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาพนักงานภายในองค์การ ทั้งในด้านความรู้และทักษะการทำงาน

ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัทที่มีความมั่นคงปลอดภัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่กำหนดหัวข้อหลักสำหรับถอดข้อมูลเพื่อให้สะดวกต่อการตีความสรุปประเด็นและโยงเข้าสู่แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยดังกล่าวข้างต้นในบทสรุปต่อไป โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths) ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็นคำถาม 2 ข้อดังนี้

คำถามข้อที่ 7 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุด ในระหว่างที่ท่านปฏบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ คือเหตุการณ์ใด

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ที่ประทับใจที่สุด ผมขอยก 2 เหตุการณ์แล้วกันนะครับ ก็คือเหตุการณ์ช่วงของเทศกาลปีใหม่ก่อนที่จะแยกย้ายกลับภูมิลำเนา เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด พนักงานก็มีเซอร์ไพรส์ ซื้อของขวัญ แล้วก็เหมือนเซอร์ไพรส์ เรียกไปกินข้าวปกติ เรียกไปดื่มไปอะไรหลังเลิกงานปกติ แล้วก็มีของขวัญมาให้ทุกคนก็รู้สึกดีใจมาก อีกมุมหนึ่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าของผมโดยตรง ก็คือช่วงนั้นผมประสบปัญหาในการใช้ชีวิต ก็คือแฟนป่วยเป็นโรคมะเร็ง ซึ่งผมต้องลางานค่อนข้างบ่อย เพราะว่าแฟนจะต้องให้คีโมทุกๆเดือน เดือนหนึ่งให้คีโมอยู่ครึ่งเดือน แล้วก็ค่อนข้างที่จะลางานบ่อย แต่ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ว่า ไม่ได้ตำหนิ ไม่ได้อะไร ก็เอ็งก็ลาไปดูแลแฟน แล้วที่ประทับใจมากที่สุดก็คือวันนั้นขับรถกำลังจะไปหาแฟน เพราะว่าแฟนรักษาที่โรงพยาบาลศูนย์มะเร็งชลบุรี แล้วก็ผมก็ต้องไปกลับ แล้วระหว่างขับรถไปอยู่ พนักงานโทรถามเฮ้ยเอ็งไหวไหม เอ็งเดินทางทุกวัน เดินทางบ่อยการรักษามีค่าใช้จ่ายเยอะ เองไหวไหม เองโอเคไหม เอ็งไม่โอเค เงินไม่พอเอ็งบอกนะ ไม่ต้องเกรงใจอะไรประมาณเนี้ย ครับคือแบบรู้สึกถึงความจริงใจที่เขามีให้ครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 “มันก็ไม่มีที่สุดแต่ว่ามีประทับใจหลายเรื่องอะไรบ้างที่แบบเราภูมิใจที่เราแบบเห็นเรา เจอความผิดพลาดของงานใช่ไหมคะแล้วก็สามารถที่จะแจ้งหัวหน้างานก่อนที่มันจะเกิดปัญหาใหญ่ได้ แล้วเราสามารถเขาเรียกดักงานเสียให้ไม่ให้เกิดความเสียหายกับบริษัท” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “ก็น่าจะเป็นความร่วมมือจากส่วนงานต่าง ๆ เวลาที่งานมีปัญหาแล้วเราตามความมาช่วยแก้ไขก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีครับก็เลยรู้สึกประทับใจมาก” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 8 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุด ในระหว่างที่ท่านปฏบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ คือเหตุการณ์ใด

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ก็คือ หัวหน้างานรู้ว่าเราถนัดในด้านไหน แล้วก็ Assign งานให้ตรงด้านที่พนักงานแต่ละคนถนัด และก็ให้พื้นที่ในการตัดสินใจ ให้พื้นที่ในการทำงานครับ ก่อนหน้านี้ผม

ไม่ได้เป็น Supervisor เป็นซิปลีดเดอร์ ตำแหน่งจะดาวลงมากว่า Supervisor มันมีโอกาสที่จะต้องไปดูงานอีกแผนกหนึ่ง มันก็มีโอกาสได้ก้าวขึ้นมาเป็น Supervisor ที่อยู่ในปัจจุบันนี้ หัวหน้างานก็เรียนกไปคุย แล้วผมก็แจ้งว่าแต่งานตรงนั้นมันต้องใช้ความชำนาญ ผมก็แจ้งว่างานตรงนั้นต้องมีการใช้ความรู้ในระบบของ SAP ซึ่งผมก่อนหน้านี้ที่จะมาทำงานที่นี่เป็นหัวหน้างานในส่วนของการดูแลเครื่องจักรนะครับ ดูแลในส่วนของพนักงานที่เป็นโอเปอร์เรเตอร์ซะส่วนใหญ่ที่ทำงานกับเครื่องจักร เพราะงั้นผมจะมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร ไม่ว่าจะเป็นการ AM หรืออะไรก็ตาม แล้วแต่เกี่ยวกับเครื่องจักรก็ทำได้ดีมาก แต่งานใหม่ที่ทางหัวหน้างานอยากให้ไปดูคือเรื่องของ SAP คงไม่ได้ เขาก็บอก ไม่เป็นไร เดี๋ยวเขาเปิดคอร์สให้ แต่หัวหน้างานเขาก็จัดคอร์สให้ มีการเทรน การอบรมความรู้เรื่องการใช้งานของ SAP พวกนี้นะครับ ก็เป็นที่มาให้ผมได้เรียนรู้ SAP แล้วก็ได้เข้ามาทำงานอยู่ในตำแหน่งนี้ ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “น่าจะเป็นคำปรึกษาจากทีมงานด้วยกัน ที่ทำให้เราพัฒนาการทำงานของเราแล้วก็มีความคิดใหม่ ๆ ที่เขานำเสนอเรารู้สึกว่ามันเป็นความแปลกใหม่ได้ความรู้ใหม่ ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “การที่มีการจัดอบรมให้พนักงานครับ เพิ่มความรู้ให้พนักงานก็จะให้พนักงานในส่วนงานนั้น ๆ ที่ยังไม่เคยทำ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คำถามด้านที่ 1 คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths) ขององค์การ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล และสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าเป็นจุดแข็งขององค์การนี้ คือ การทำงานเป็นทีม บทบาทของหัวหน้างาน และความสำเร็จจากการทำงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 2 คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities) ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็นคำถาม 4 ข้อดังนี้

คำถามข้อที่ 9 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านสามารถเปลี่ยนการปฏิบัติงานในแบบเดิมๆที่ทำอยู่ในเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างไร และทำอะไรบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ครับ ถ้าพูดถึงเรื่องการเปลี่ยนหรือการพัฒนาพวกนี้ก็จะต้องมี ก็ต้องพูดถึงเรื่องของพวกโปรแกรม CCI หรือพวก 7เวส อะไรพวกนี้ ที่เอาเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อเป็นการลดเวลา ลดความสูญเสีย ลดอะไรก็แล้วแต่ ที่ทำให้กระบวนการทำงานยุ่งยาก เสียเวลา เสียคนในการทำเยอะ เช่น สิ่งที่ทำได้นะครับ แล้วก็สำเร็จมาก็คือในส่วนของผมดูแลอยู่อีกแผนกนึงก็คือในการชั่งเทียม ซึ่งพนักงานจะมีการเดินไป shopping คล้าย ๆ กับ shopping ไปเลือกเอาวัตถุดิบต่างๆ ที่จะเอามาชั่ง เพื่อเสริมเข้าไลน์ผลิต ทีนี้พนักงานต้องใช้การเดินไป shopping เดินต่อวันเยอะมาก เสียเวลาในการเดินไปในวันหนึ่งประมาณ 30-40% นะครับ ทีนี้ก็เลยมีการมาแตกแยกย่อยกิจกรรมในการทำงานว่า เราเสียเวลาไปกับกิจกรรมไหนมากที่สุด ทีนี้เพื่อเป็นการลดเวลา เราก็มีการแบ่งแยกว่าหมวดหมู่ไหนที่เรามีการใช้งานบ่อยที่สุด ก็มีการสั่งซื้อตู้แล้วก็ทำบิลโลเคชั่นอะไรพวกนี้ ให้อยู่ใกล้ที่สุดเพื่อลดการเดินก็สามารถเพิ่มกำลังใจในการทำงานได้มากขึ้นครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “จำเป็นครับ ไม่เฉพาะในส่วนของทักษะ เรื่องของการทำงานของพนักงานเท่านั้น เราจะเอาโปรแกรมหรือเครื่องมือหรือระบบต่างๆ ที่เข้ามาให้ เราจะต้องมีการอบรมเพื่อให้เขารู้ว่าทำไมเราถึงต้องทำ ทำไปเพื่ออะไร ทำแล้วเราจะได้อะไร ตรงนี้ต้องมีการอบรมให้เขารู้ แล้วก็พอพนักงานมีความเชี่ยวชาญในด้านงานที่ทำอยู่ ก็จะมีการวางแผนเพื่อให้พนักงานไปทดลองทำให้เกิดความชำนาญในส่วนของหน้างานอื่น ๆ ด้วย สมมุติในแผนกมีกิจกรรมที่ต้องทำ มีหน้างานอยู่ 5 หน้างาน พนักงานจะต้องสามารถทำได้ทั้ง 5 งานนั้นเลย ก็มีการวางแผน ให้พนักงานจะต้อง คนคนนี้ต้องเรียนรู้อะไรบ้าง เวลาเท่าไหร่ ช่วงไหนที่จะต้องจบการเรียนรู้ ขั้นตอนไหนบ้าง มีการวางแผน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 “พัฒนาให้ดีขึ้นก็ควรมีการอบรมอบรมเกี่ยวกับระบบที่ใช้งานอย่างเช่นที่นี่ใช้แซพ อยากให้มีการอบรมพนักงานว่า ที่เราอยู่ที่เราทำอยู่ทุกวันนี้คือสอนหน้างานเอาว่าเราใช้คำสั่งนี้เพื่อทำแบบนี้แต่ว่าเราไม่รู้เลยว่า คำสั่งนี้มาทำอย่างอื่นได้นะ หรือมันใช้คำสั่งอื่นแทนได้ในการ

ทำตัวนี้ ในการที่ทำข้อมูลนี้ออกมาแล้วสามารถใช้คำสั่งอื่นได้นะ อยากให้จัดอบรมให้พนักงานรู้สึกเกี่ยวกับระบบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “การเรียนรู้ครับ เรียนรู้ การทำงานของเพื่อนที่เขาทำงานมาก่อนครับ คนที่เขาอยู่มานานเขาทำงานยังไง ให้คุณภาพของงานมันดี ทำงานเยอะขึ้นแล้วก็มาปรับปรุงของตัวเองมันดีขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “อยากให้มีเทคโนโลยีมาช่วยปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ให้รวดเร็ว แล้วก็สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น อยากให้มีการอบรมด้วย ก็คืออบรมและพัฒนาทีมงาน ให้เขามีความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะได้ตัวพนักงานเองจะได้ปลอดภัย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “การทำอย่างถูกต้องมีการหมุนเวียนหน้าที่ เพราะว่าเราจะไปทำงานที่จุดเดิมเพราะว่า การทำงานที่จุดเดิมมันไม่เหมือนเป็นการพัฒนาตัวเอง ก็ต้องมีการเปลี่ยนจุดที่ทำงานบ้าน งานมีอยู่ 4 จุดแล้วก็ทำการหมุนเวียนให้เป็นทุก 4 จุด ถ้าลาหรือคนออก เราสามารถไปซัพพอร์ตที่จุดนั้นได้ เพราะว่าถ้าเกิดสมมุติลาออก ลางานลากิจ ลาป่วย ลาอะไรก็แล้วแต่เนี่ย คนอื่นที่มาเขาก็สามารถซัพพอร์ตทำตรงนั้นได้ จะมีการหมุนเวียนกะวิธีการทำงานได้ เทรนนิ่งเพิ่มเติมหรือว่าอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม แล้วก็เพิ่มเติมในส่วนงานอื่นที่เขาไม่เคยทำ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P08 “พัฒนาให้ดีขึ้นก็ควรมีการอบรมอบรมเกี่ยวกับระบบที่ใช้งาน อย่างเช่นที่นี่ใช้แซพ อยากให้มีการอบรมพนักงานว่า ที่เราอยู่ที่เราทำอยู่ทุกวันนี้คือสอนหน้างานเอาว่าเราใช้คำสั่งนี้เพื่อทำแบบนี้แต่ว่าเราไม่รู้เลยว่า คำสั่งนี้มาทำอย่างอื่นได้นะ หรือมันใช้คำสั่งอื่นแทนได้ในการทำตัวนี้ ในการที่ทำข้อมูลนี้ออกมาแล้วสามารถใช้คำสั่งอื่นได้นะ อยากให้จัดอบรมให้พนักงานรู้ลึกเกี่ยวกับระบบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P08, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 10 ในความคิดเห็นของท่าน ในอนาคตของบริษัท ควรมีอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของท่านให้ปฏิบัติงานได้ดียิ้งขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ตรงนี้ก็สำคัญ เรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ ให้เขามีความเชี่ยวชาญ เพราะถ้าเกิดพนักงานทำผิดพลาดขึ้นมา ตัวเราเองที่เป็นหัวหน้างานก็อาจจะต้องร่วมมารับผิดชอบกับผู้ใต้บังคับบัญชาอะไรแบบนี้ด้วยนะคะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 “ให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้เห็นใจพนักงานที่เขาทำงานเหนื่อย ก็ไม่อยากให้ทาง ผู้บริหาร อยากเอาแต่งาม จะได้แต่งงาน เอาแต่งามอะไรอย่างเดียวเลยก็ให้เห็นใจพนักงาน ให้แบบว่ามีค่าตอบแทนในสิ่งที่ในสิ่งที่เขา สร้างผลงานให้ อย่างเช่น เจองาน ผิดปกตินู่นนี่ น้องก็แจ้งหัวหน้างาน แต่น้องกลับไม่ได้อะไรเลยแบบ ไม่ได้ผลตอบแทนหรืออะไรเพราะคนมองว่าเป็นหน้าที่ของหน้างาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “การฝึกอบรมพนักงานบ่อย ๆ ได้รับความรู้อะไรใหม่ ๆ เข้ามา เรื่อย ๆ ครับแล้วก็ ตอนการทำงานอะไรใหม่ คืออบรมพนักงานเรื่องใหม่ให้ความรู้พนักงานเรื่อย ๆ ครับให้มันอัพเดตกับเทรนด์ใหม่ ๆ หรือว่าอุปกรณ์ใหม่เครื่องมือใหม่ให้ทันยุคทันสมัยแล้วก็อาจมีทางเลือกกฤษฎีและก็ปฏิบัติด้วย ก็ต้องเป็นแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานกันไป” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “ให้มีการจัดอบรมหลายด้านเช่น ความปลอดภัย พวกกฎระเบียบ มีการคุยกับพนักงานหรือว่ามีการประชุมเดือนละครั้ง เกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน ก็คือใกล้ชิดกันมากขึ้นระดับทั้งในระดับบริหารหัวหน้างานเอง แล้วก็พนักงานก็อยากให้มีการเรียนรู้แบบผสมผสานรวมกัน แล้วก็มีการอบรมเทรนนิ่งภาคทฤษฎีและปฏิบัติด้วย มีกิจกรรมพบปะผู้บริหารกับพนักงานด้วย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 11 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานกับองค์การ ที่จะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและทำให้ท่านมีความผูกพันต่อบรษัทมากยิ่งขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ถ้าแรงบันดาลใจในการทำงานที่นี่ก็คือเรื่องของความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็อยากจะ เพราะว่าในส่วนของหัวหน้างานก็จะมีการแจ้งอยู่ตลอดเวลาว่า ทุกคนสามารถมีโอกาสที่จะเติบโตได้ ขึ้นไปตำแหน่งที่สูงเรื่อย ๆ แล้วก็อีกอย่างหนึ่งที่เป็นแรงบันดาลใจ จะบอกว่าอย่างไรดี ความสัมพันธ์ของหัวหน้างานที่มีต่อลูกน้อง ตรงนี้ก็มีความสำคัญไม่น้อยเลย ที่ทำให้การ

ทำงานที่นี่ค่อนข้างที่จะโอเค แล้วก็มีแรงบันดาลใจที่จะทำงานต่อ ก็ถ้าเป็นในเรื่องของความสัมพันธ์ในทีมงาน ก็จะเป็นในส่วนของวันหยุด ซึ่งเมื่อก่อนทางบริษัทเขาก็จะมีคล้าย ๆ กับวันหยุดพนักงานจะชอบไปรวมกลุ่ม แผนกนี้ แผนกนี้ แผนกนี้ ไปเตะบอลกัน ซึ่งมีการออกเงินส่วนตัวไปเตะบอลกัน หลัง ๆ มา พอบริษัทรู้ว่าพนักงานชอบเล่นกีฬา บริษัทรู้ว่าพนักงานชอบเล่นกีฬา บริษัทก็มีการให้งบ 1 เดือนต่อ 1 ครั้งในการเช่าสนามฟุตบอล ไปเตะนะครับ ครับผม แล้วก็อีกอย่างหนึ่งก็คือ เวลาที่พนักงานทำงานได้ตามเป้า เปอร์เซ็นต์พีอาร์ ได้ตามเป้า ทางผู้บริหารก็จะมีการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน เป็นน้ำปั่น น้ำชาไข่มุก ข้าวและขนมเลี้ยง เพื่อเป็นการตอบแทนแล้วก็ฉลองความสำเร็จที่ร่วมกันทำครับ เราจะแท็กพีอาร์เป็นเดือน เป็นรายเดือน พีอาร์ จีเอ็มพี อะไรพวกนี้ ถ้าเกิดว่าทำได้เป้าบ่อย ก็ได้กินข้าวบ่อย ก็ได้ร่วมกิจกรรมกันบ่อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “ก็น่าจะเป็นงานใหม่ ๆ จากทางผู้บริหารที่เข้าเติมเข้ามาในส่วนของโปรดักชั่นทำให้เรารู้สึกอยากที่จะเรียนรู้มันแล้วก็อยากที่จะพัฒนางานนั้นให้สำเร็จ เป็นการพัฒนาทีมพัฒนาตัวเองแล้วก็ทำให้รู้สึกว่าอยากอยู่พัฒนากับร่วมกับองค์การต่อไปครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “แรงจูงใจเลยก็คือสวัสดิการครับ สวัสดิการโบนัสแล้วก็เพิ่มขึ้นเพิ่มขึ้นทุกปี ๆ ไม่ต้องเพิ่มมากเพิ่มทีละน้อย ๆ ไม่ต้องเพิ่มมาก อย่างหลัก ๆ ก็คือเรื่องสวัสดิการครับ เงินเดือนปรับแต่ว่าสวัสดิการไม่ค่อยปรับอะไรหลายปี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ พวกเงินเดือน พวกโบนัส แล้วก็มีการฝึกทักษะให้มีความรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง 1. เป็นโบนัส 2. เงินเดือนเงินเดือน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “เรามาทำงานแล้วเราก็ต้องการเงินเดือนแล้วก็บริษัทเราก็ให้งานกับเรา เราก็ต้องทำงานให้น่าตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด เมื่อทำงานได้ตามเป้าหมายปุ๊บบริษัทจะส่งได้ตามเป้าหมายก็คือสวัสดิการ อยากให้มีการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนบ้าง เพื่อเป็นขวัญและ

กำลังใจให้กับบริษัท พนักงานก็จะได้มีแรงบันดาลใจด้วยในการทำงานให้มันดียิ่งขึ้นและก็มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีวิธีการอย่าไร ที่บริษัทควรใช้เป็นวิธีการที่สนับสนุนและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ผมว่าแน่นอนครับ ทุกคนมาอยู่รวมตัวกันในบริษัท บริษัทนึงจุดประสงค์คือหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว แล้วก็สิ่งที่สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัทได้แล้วก็เป็นแรงบันดาลใจในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย บรรลุความสำเร็จของบริษัทได้ คือผมมองว่าเป็นเรื่องของ morale เรื่องของขวัญกำลังใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของรูปแบบของ ของรางวัล เป็นการทำสำเร็จปรับประจำปี ผมว่ามีความสำคัญตรงนี้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 “มี แรงจูงใจให้ มีเช่นพนักงานอันนี้จากที่ได้ยินมาส่วนใหญ่คะคือช่วงโอทีอยากได้ค่าเข้าโอทีอะไรแบบนี้บ้างเพราะว่าถ้าจะบอกว่าทำโอที 3 ชั่วโมงขึ้นไปถึงจะได้หาใช่ไหมคะ แต่ว่าก็ไม่เคยปล่อยโอทีให้ทำ 3 ชั่วโมงอะไรแบบนี้ค่ะเขาก็เลยไม่เคยได้ส่วนใหญ่เขาจะคิดแบบนั้นแต่อาจจะไม่ถึง 55 บาทก็ได้แต่แค่ 30 บาทหรืออะไรอย่างนี้เขาก็พอใจแล้ว ใช่ค่ะก็คืออยากให้ช่วยเหลือพนักงานมากกว่าที่จะเอาแต่งานอย่างเดียว อย่างเช่นพนักงานซัพคอนแทคอันนี้เคยน้องเคยพูดให้ฟังคือช่วงสิ้นปี ก็ซับคอนแทคไม่ได้อะไรเลย แต่พนักงานก็ได้โบนัส ก็คุยอยากจะให้น้อง ๆ สักแบบ สิ้นปีก็ขับรถกลับบ้าน 3000 - 5000 ก็แล้วแต่บริษัทจะพิจารณาใช่ไหม แต่ว่าคือเขาเหนื่อยมาด้วยกันทั้งปีเพราะไม่อยากให้บริษัทบอกว่าอ้าวคุณก็ได้ค่าแรงนี้คุณก็ได้เงินเดือนนิ ถ้าคุณอยากได้คุณก็ต้องแอคทีฟตัวเองเพื่อที่จะมาเป็นพนักงานประจำแต่แต่ไม่ได้มองว่าทั้งปีที่เขาเหนื่อยมาตั้งหลายปีก็คือให้เขา 3 ปี ก็ยังดีก็คืออยากให้อยากให้แบบเห็นใจพนักงานส่วนใหญ่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “ก็น่าจะเป็นการจัดกิจกรรมร่วมกันหรือว่าการให้แรงจูงใจพนักงานเวลาพนักงาน ทำหน้าที่ของตัวเองได้ดีหรือว่ามีกิจกรรมต่าง ๆ ให้พนักงานได้ทำร่วมกันภายในองค์การมีการจัดกิจกรรมอาจจะสักเดือนละครั้งก็ก็ถือว่าโอเคกลับเป็นกิจกรรมเพิ่มความรู้ก็ได้แล้วครับว่าเป็น กิจกรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ ก็ได้ครับ การให้แรงจูงใจกับพนักงานอาจจะเป็นรางวัล

เล็กน้อยให้กับเขาก็ได้เวลาที่ทีมเขามีการทำงานตัวนี้ได้ดีหรือว่ามีการทำในส่วนงานของตัวเองได้ดี อาจจะเป็นรางวัลตอบแทนพนักงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ได้ครับเป็นแรงจูงใจให้เขาอยากเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น หรือว่าอยากจะทำงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารป้อนให้มากขึ้นครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “จำนวนเรื่องอุปกรณ์การทำงานครับให้มันทันสมัยมากขึ้น เวลายกของหนักนี้ก็ให้มีตัวช่วยตัวอะไรมาช่วยพนักงานช่วยยกช่วยจะทุ่นแรงได้ลดอุบัติเหตุด้วยพนักงานก็จะได้ไม่เสียสุขภาพด้วยอาจจะมีหุ่นยนต์หรือว่าอุปกรณ์ช่วยยกขึ้นมา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คำถามด้านที่ 2 คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities) ขององค์การ จำนวน 8 คน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล และสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนา ขององค์การนี้ คือ การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมาคือ เทคโนโลยี ตามลำดับ

ด้านที่ 3 คำถามด้านผลลัพธ์ (R-Result) ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็นคำถาม 2 ข้อดังนี้

คำถามข้อที่ 13 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าบริษัทควรนำตัวชี้วัดใด เพื่อมากำหนดเป็นแนวทางที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “ในความคิดผมก็น่าจะเป็นพวกแบบสอบถามพนักงานว่ามีความรู้สึกหรือว่าเป็นโปรแกรมสอบถามพนักงานก็ได้ให้พนักงานสแกนแล้วก็เข้าไปทำ ไปเสนอความคิดเห็นตามหัวข้อต่าง ๆ หรือว่าเป็นคำถามที่เปิดอิสระให้พนักงานได้อธิบายหรือเล่าตามหัวข้อต่าง ๆ เพื่อที่จะได้กลั่นกรองความคิดของพนักงานออกมาว่าเขารู้สึกมีความผูกพันกับองค์การมากน้อยแค่ไหนครับ ผมก็

นึกออกแต่พวกแบบสอบถาม ผมว่าน่าจะเป็นพวกแบบสอบถามที่จะบ่งบอกหรือเป็นตัวชี้วัด” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “การสร้างทักษะความรู้ให้พนักงาน ถ้าเกิดเขามีทักษะความรู้ผลงานที่ออกมามันก็จะมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “คุณภาพสินค้า ที่เขาทำออกมาว่ามีประสิทธิภาพไหม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “บริษัทควรจัดอบรมให้พนักงานทุกคนให้มีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น อบรมการทำงานที่มีการทำงานที่มีคุณภาพ คือมีการตรวจสอบเครื่องจักรในการทำงานเ แล้วก็ให้พนักงาน ก็ต้องตรวจสอบว่าเครื่องจักรอันนี้มันพอทำงานหรือไม่ ให้เราตรวจสอบทุกครั้งก่อนทำงานครับ ก็ให้มีจัดอบรมเพิ่มขึ้น ว่าก่อนทำงานแล้วต้องปฏิบัติ ทำงานตาม WI ทุกครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 14 ในความคิดเห็นของท่าน เมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ รางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท ควรได้รับนั้นคืออะไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “บางครั้งรางวัลในการตอบแทนอาจไม่ได้มาในรูปแบบของตัวเงินซะทีเดียว อาจจะเป็นในเรื่องของการให้ใบประกาศ หรือการมอบรางวัลต่อหน้าเพื่อน ๆ พนักงานเยอะ ๆ เป็นการบอกว่าบุคคลนี้ กลุ่มนี้หรือแผนกนี้สามารถที่จะทำงานได้ตามเป้าหมาย อะไรพวกนี้ครับ ก็สามารถที่จะช่วยได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 “เป็นเกียรติบัตรก็ค่าตอบแทนก็คือ 500 – 1000 แล้วแต่บริษัทจะให้ แต่คือถ้าให้เขาเป็นเกียรติบัตรคือเขาเป็นการการันตีว่า ตัวเขามีผลงานจริง ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P03 “ในส่วนของผมถ้า ถ้าเป็นพนักงานที่เขาไม่ได้เป็นพนักงานประจำครับก็เท่าถ้ามีโอกาสก็อยากให้เป็นรางวัลในการปรับพนักงานขึ้นมาเป็นพนักงานประจำขององค์การเพื่อที่จะได้เห็นความสำคัญขององค์การมากขึ้นแล้วก็เป็นแรงจูงใจให้แก่เขาในการทำงาน หรือว่าทำหน้าที่ของเขาให้ดีมากขึ้นกว่านี้ ก็ถ้าเป็นพนักงานประจำส่วนตัวผมคิดว่าการปรับ กับเงินเดือนให้แก่

เขาก็ก็ถือว่าโอเค เป็นประจำปีก็ได้ดูจากผลงานของพนักงานแต่ละคน ปรับประจำปีเขาก็ได้ ก็เป็นปรับเงินเดือนอาจจะเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอะไรแบบนี้เพิ่มเติม ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P03, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “โบนัส โบนัสที่เพิ่มขึ้นก็ ก็สวัสดิการกับโบนัสที่พนักงานอยากได้บ้าง ผลตอบแทนค่าตอบแทนอะไรแบบนี้ที่อยากจะให้มีการรีวิวใหม่ เพราะไม่ได้ปรับปรุงมานาน อยากให้มีการปรับปรุง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “ได้ตามเป้าหมายก็ควรตอบแทนในทุกระดับ เช่น โบนัสเพิ่มขึ้น เมื่อเราทำงานให้ตามเป้าหมาย สามารถเสนอของให้ลูกค้าได้ตามกำหนด ก็ผลกระทบที่จะได้ของตามที่เราส่งให้ก็น่าจะเป็น เงินเดือนสวัสดิการรางวัลพิเศษ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คำถามด้านที่ 3 คำถามด้านผลลัพธ์ (R-Result) จำนวน 8 คน ขององค์การ ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล และสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าเป็นตัวชี้วัดที่เหมาะสม เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางให้องค์การประสบความสำเร็จ ขององค์การแห่งนี้ คือ ความก้าวหน้า ทางอาชีพ รองลงมาคือ การประเมินผล และความสำเร็จจากการทำงาน, ความผูกพันของพนักงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 4 คำถามด้านความต้องการ (N-Need) ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็นคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 15 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าสิ่งใดในบริษัท ที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “สิ่งที่จะต้องพัฒนาสำหรับผม ที่จำเป็นต้องพัฒนาตอนนี้ก็ถ้าให้ผมมองก็เรื่องของสิ่งแวดล้อม พื้นที่ในการพักผ่อน ในช่วงเวลาพักเบรก เนื่องจากก่อนหน้านี้พนักงานเรายัง

ไม่ได้เยอะ ช่วงเปิดบริษัทใหม่ ๆ พื้นที่ในการพักผ่อนก็เพียงพอ มีม้านั่งให้นั่งเล่น มีซุ้มให้นั่งพักผ่อนช่วงพักเบรก แต่ตอนนี้พนักงานเราเพิ่มขึ้น พื้นที่ตรงนั้นก็ไม่เพียงพอแล้ว ก็อยากจะ ประมาณว่าถ้าได้เสนอต่อผู้บริหาร ก็จะเสนอในเรื่องของเพิ่มพื้นที่ในการพักผ่อนช่วงพักเบรก ให้เพียงพอต่อพนักงานอะไรแบบนี้ครับ เป็นพื้นที่ในการทำงานมีค่อนข้างที่จะเพียงพอและปลอดภัย เพราะว่าเราใส่ใจเรื่องความปลอดภัย แต่ที่อยากให้เพิ่มก็จะเป็นเรื่องของพื้นที่ในการพักผ่อนช่วงพักเบรก อุปกรณ์ที่จำเป็นในปัจจุบัน เพียงพอครับ ถ้าเกิดว่าตัวไหนขาดต้องการเพิ่ม ต้องการเพิ่มหรือตัวไหนที่ชำรุดก็สามารถที่จะสั่งซื้อได้แต่ว่าถ้าให้ปรับเปลี่ยนในตรงนี้ก็จะเป็นเรื่องของระยะเวลาในการสั่งซื้อนะครับ เพราะว่ามันจะค่อนข้างที่จะใช้เวลานานนิดหนึ่ง แต่ก็เข้าใจในเรื่องของระบบบริษัทครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 “จริง ๆ ที่นี่ก็ดีอยู่แล้ว อย่างเช่นสวัสดิการ ที่ประกันแล้วบริษัทช่วยออก อันนี้ก็โอเคในระดับนึง ตอนงานค่อนข้างจะเยอะงานรูทีนปกติก็อยู่แล้ว แต่ว่าตอนนี้คือ ที่ที่แบ่งงานแบ่งให้เราทั้งทุกคนต้องทำเหมือนกันคือหน้าที่ฟิคไว้อยู่แล้วว่าถ้าต้องทำได้ทุกอย่างแต่ทุกคนทำได้เหมือนกัน ก็คือจะกลายเป็นว่าก็ยังพอช่วยแบ่งเบากันได้ ถ้าสมมุติว่าเราไม่อยู่อีกคนหนึ่ง เขาก็จะทำแทนเราได้ เพราะว่า จากที่ทำงานคือ ไม่ได้ออกมาเลย คือรูทีนเราก็คือตอนเช้าทำสติ๊กเกอร์ใช่ไหม ทำสติ๊กเกอร์แล้วก็จะมีส่งงานรอบ 11 โมงเพราะว่าที่เราต้องส่ง 11 โมงเพราะว่าเรามีเกี่ยวกับเที่ยวที่จะไปจีซี ถ้าเราไม่ส่งหรือส่งหรือส่งไม่ทัน ก็จะมีการตีรถเปล่ากลับไปซึ่งมันก็เป็นค่าใช้จ่ายบริษัท ส่งงานตามรอบ แล้วก็พักเที่ยงแล้วตอนบ่ายเข้าไปก็ ได้คอนซูมงานเข้าระบบค่ะก็ตัดยอดในระบบ อันนี้คือความยากง่ายก็อยู่ที่แต่ละเบนเดอร์ เบนเดอร์เล็กก็จะง่ายหน่อย เบนเดอร์ใหญ่ก็ตัดยากหน่อย ตัวนึงก็มีหลายตัว มันก็ค่อนข้างจะปวดหัวแล้วก็พนักงานเขียน ลายมือแต่ละคนก็ไม่เหมือนกันใช่ไหมมันก็จะดูยาก” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “ส่วนตัวผมก็น่าจะเป็นเรื่อง การจัดการการจัดสรรงานให้แก่พนักงานก็ก็มีส่วนเพราะว่าบางทีงานมันอาจจะโหลดไปอยู่ที่ใครคนใดคนหนึ่ง ก็มีแล้วก็เรื่องของการเสริมทักษะ สกิลให้แก่พนักงานก็มีส่วนช่วยให้กับพนักงานที่ที่เขาเป็นตัวหลักได้เบาภาระลง ถ้ามีคนขึ้นมาช่วยเขาประมาณนี้เลยครับ ก็ถามว่าสำคัญไหมผมว่าส่วนหนึ่ง ถือว่าช่วยได้มากอย่างเช่นเอกสารตอนนี้ก็มีบางตัวที่อาจมีบ้างมีรายการผลิตที่การมีการใช้เอกสารที่ค่อนข้างเยอะ ถ้ามีระบบ

อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยจัดการมันก็จะช่วยเบาแรงของพนักงานได้ส่วนหนึ่ง ก็ถือว่าถือว่ามีส่วนช่วยได้เยอะครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “อยากให้มีที่เล่นกีฬา ที่ออกกำลังกายก็ได้ที่ เป็นเหมือนห้องฟิตเนส สนามตะกร้อสนามฟุตบอลเล็ก ๆ เวลาพนักงาน ทำงานเครียดๆ เล่นกีฬาอะไรกันจะ คลายเครียดได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “ผลตอบแทน อาจจะมีการปรับปรุงสวัสดิการหรือปรับปรุงเงินเดือนมากขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “อย่างแรกคือ ส่งเสริมให้พนักงาน เพิ่มความรู้ในเรื่องหรือการจัดอบรมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพื่อที่จะได้พัฒนาให้แรงงานมีความรู้สามารถเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานที่เราได้ทำอยู่ได้ดียิ่งขึ้น เยอะเขาก็ต้องจัด มีหัวหน้าย่อย ก็จัดแบ่งประจำจุดให้เยอะขึ้น ก็จัดหัวหน้าตามที่หัวหน้าคนก่อนเขาจัดมา ภายในก็แบ่งงานก็ตามไลน์ ตามหน้าที่ของพนักงานตามหน้างาน พนักงานเองก็มีทักษะ หลายที่หลายจุดไม่ใช่แค่หน้าที่จุดเดียว พนักงานก็สามารถแทนที่ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 16 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท อะไรคือสิ่งที่ท่านทำแล้วมีความหมาย และมีความสุขกับตัวท่านเองเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานนั้นคืออะไร กรุณาอธิบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 “ถ้าให้ผมตอบว่าทำอะไรแล้วมีความสุขก็คือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเนี่ยผมมองว่ามันเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำอยู่แล้วที่จะต้องทำให้มันสำเร็จ สิ่งที่ผมมีความสุขที่สุดเวลาที่ผมได้ทำก็คือเวลาพนักงานเจ็บป่วยที่จะต้องลางานไปรักษาไปแอดมิดหรือครอบครัวของพนักงานเสียชีวิตนะครับหรือคนรอบข้างเป็นญาติพี่น้องเสียชีวิต อันนี้เราได้มีการเข้าไปช่วยดูแลไปเยี่ยมที่ห้องไปเยี่ยมที่โรงพยาบาลแล้วก็ให้กำลังใจในบางครั้งเนี่ยพนักงานเขาบางคนไม่มีเงินครอบครัวปู่ย่าตายายเสียอยากจะกลับบ้านต่างจังหวัดแต่ไม่มีเงินเติมน้ำมันก็อันนี้ก็ได้ช่วย ถามว่าหัวหน้าเองมีไหม หัวหน้าเองก็ไม่ได้มีหรอกแต่ว่าก็ช่วยเท่าที่ช่วยได้แต่ก็ช่วยให้เขาได้ถึงบ้านแล้วหลังจากนั้นปุ๊บเวลาที่เขากลับมาทำงานเขาก็ขอบคุณเขามีของมาฝากเป็นของเป็นผลไม้หรือเป็นของกินแถวบ้านตามพื้นที่ภูมิลำเนาของพนักงานเขาเอามาฝาก บางคนกลับบ้านมาปุ๊บมากอดร้องไห้อันนี้คือ

ผมก็ค่อนข้างที่จะมีความสุขกับจุดนี้มาก ผมมองว่าในฐานะหัวหน้างานแล้วก็อีกฝั่งหนึ่งก็เป็นลูกน้อง เราต้องมีการประสานงานกันบ่อยในการจ่ายงาน ถ้าเราขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้องขาดการเอาใจใส่สิ่งที่ได้จากลูกน้องมันก็จะได้แค่งาน แต่ถ้าเราเอาใจใส่เขา ดูแลในสารทุกข์สุกดิบเขา ที่เราพอจะช่วยได้ให้เขารู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นห่วงไม่ได้มีหน้าที่แค่ใช้งานอย่างเดียวสิ่งที่มันจะได้กลับมาจากเขาคือไม่ใช่แค่งานเราจะได้ใจในงานนั้นกลับมาด้วย อันนี้คือสิ่งที่ผมบอก จะต้องผมคิดว่าน่าจะต้องเพิ่มการจัดกิจกรรมกลุ่มกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมประจำปีก็ได้ที่เหมือนที่บริษัทที่ผมทำอยู่เขาก็มีให้นะครับ เช่น การจัดกีฬาสี การไป outing อะไรพวกนี้ครับ ก็เป็นการที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน แล้วก็เหมือนกับได้รับรางวัลจากบริษัทในการออกไปเที่ยวเพราะว่าพนักงานบางคนน่ะพนักงานเขาจะทำงาน 6 วันทำงานจันทร์ถึงเสาร์แล้ววันหยุดเขาได้เที่ยวไหม บางคนส่วนใหญ่ก็ไม่ได้เที่ยวครับเพราะว่าวันอาทิตย์ที่หยุด 1 วันน่ะ ในอาทิตย์นั้นเขาก็จะใช้เวลาในการซักผ้าเก็บห้องอะไรพวกเนี้ยซะมากกว่า ในการไปเที่ยวพอเขาได้รับโอกาสในการไป outing กับบริษัทข้างนอกอะไรพวกนี้ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้เข้าได้ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้าหรือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอะไรพวกเนี้ยมันก็จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนะครับในองค์การขึ้นมาได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 “ก็น่าจะเป็นหน้าที่ที่จะปฏิบัติอยู่ทุกวันนี่แหละครับก็มีการเป็นหัวหน้างานของพนักงานประจำรายการผลิตนี่แหละครับ ส่วนตัวที่ทำให้รู้สึกว่ามันโอเคก็คือการได้รับความร่วมมือจากพนักงานแล้วการที่พนักงานปฏิบัติตามคำสั่งของเราได้เป็นอย่างดีก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ที่รู้สึกว่ามันทำให้เราทำงานได้ง่ายเราก็จัดงานได้ง่าย ทีมงานมีความเชื่อถือไว้เนื้อเชื่อใจเป็นอย่างมากเลยครับ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 “การทำงานได้ตามเป้าหมาย ที่บริษัทติดตั้งให้แล้วทำงานได้ถูกต้อง ที่เราทำทุกวันถึงจะเป็นงานเล็กน้อยแต่ว่า ทำให้เขาผลิตงานได้ทุกอย่าง ไม่ คือแบบบ้างที่ทำอะไรผิดแต่ว่าถ้าเราแบบเราทำแล้วมันดีขึ้นทุกปี ๆ มันมีความสุข สู่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คำถามด้านที่ 4 คำถามด้านความต้องการ (N-Need) จำนวน 8 คน ขององค์การ ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล และสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน คือความสำเร็จจากการทำงาน รองลงมาคือ รางวัลและ และความผูกพันของพนักงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 5 คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy) ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็นคำถาม 2 ข้อดังนี้

คำถามข้อที่ 17 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าหากท่านสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิธีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทได้ ท่านอยากจะสนับสนุนการพัฒนาหรือมีวิธีการอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “ให้ความรู้เกี่ยวกับการงานเนี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับทำงานให้เก่งขึ้นมีความชำนาญขึ้นในการทำงาน รวมถึงเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน มีความเข้าใจในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “ถ้าพนักงงานมีการทำงานที่ดีขึ้นแต่สามารถที่จะเสนอชื่อ คนนั้นให้หัวหน้า ส่งเข้าไปอบรมพัฒนาตัวเองได้ เช่น ผมพบนายเอ ทำงานดีมาก ก็เสนอให้หัวหน้าส่งเขาไปจัดให้ทางบริษัทจัดอบรมเพื่อพัฒนาสกิลและทำงานให้ดีขึ้นเพื่อที่ว่าเขาสามารถจะทำงานได้จุดอื่นได้ แต่ถ้าคนมีทักษะก็ควรที่จะเพิ่มเงินเดือนให้เขา หรือพนักงงานที่ทำงานได้ดีแล้วก็เพิ่มสวัสดิการในส่วนที่เขาต้องการ อาจจะเป็นแบบค่าทักษะพิเศษหรือว่าเป็นพนักงานดีเด่นประจำเดือน ถ้าไม่ขาดลามาสาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

คำถามข้อที่ 18 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุณาอธิบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 “ให้ความรู้เกี่ยวกับการงานเนี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับทำงานให้เก่งขึ้นมีความชำนาญขึ้นในการทำงาน รวมถึงเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน มีความเข้าใจในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 “ถ้าพนักงงานมีการทำงานที่ดีขึ้นแต่สามารถที่จะเสนอชื่อ คนนั้นให้หัวหน้า ส่งเข้าไปอบรมพัฒนาตัวเองได้ เช่น ผมพบนายเอ ทำงานดีมาก ก็เสนอให้หัวหน้าส่งเขาไปจัดให้ทางบริษัทจัดอบรมเพื่อพัฒนาสกิลและทำงานให้ดีขึ้นเพื่อที่ว่าเขาสามารถจะทำงานได้จุดอื่นได้ แต่ถ้าคนมีทักษะก็ควรที่จะเพิ่มเงินเดือนให้เขา หรือพนักงงานที่ทำงานได้ดีแล้วก็เพิ่มสวัสดิการในส่วนที่เขาต้องการ อาจจะเป็นแบบค่าทักษะพิเศษหรือว่าเป็นพนักงานดีเด่นประจำเดือน ถ้าไม่ขาดลามาสาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P08 “ใช่ อยากให้หัวหน้า ผลักดันลูกน้อง ส่งลูกน้องเข้าไปอบรมหรือพัฒนาเพิ่มความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ P08, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

ผลการเก็บข้อมูล

ผลการเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คำถามด้านที่ 5 คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy) ขององค์การ จำนวน 8 คน ขององค์การ ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล และสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าต้องการพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน คือ การพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การสนับสนุนความต้องการของพนักงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา ตามลำดับ

ผลการวิจัยขั้นที่ 2

ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นการค้นหาข้อมูลเพื่อศึกษาและได้รับข้อมูลการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการ

สร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็น 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องตามวิธีการ 4D ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์ข้อสรุปความคิดเห็น จากการสนทนากลุ่ม โดยใช้ลักษณะของการสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่มด้านการค้นหา (Discovery)

เป็นขั้นตอนการรายงานผลการค้นหาข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จากการวิจัยขั้นที่ 1 โดยการแบ่งปันเรื่องราวผ่านการรายงานผลที่ได้จากการค้นหา โดยทำการแจ้งจุดประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน เป็นการนำผลไปต่อยอดในอนาคต ให้กับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้รับทราบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

รายงานผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก) จากการวิจัยขั้นที่1 เพื่อหาว่าผลการวิเคราะห์หาข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 คน โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นความคิดเห็นในหัวข้อต่างที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยสรุปและใช้การวิเคราะห์ SONEAR (SONEAR Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ผล โดยสรุปผลการค้นหามุมมองแนวคิดเชิงบวกของหัวหน้างาน และพนักงาน ที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นการค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

การค้นหา (Strategies Inquiry)

จุดแข็ง (S-Strength)

ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบช่วยเหลือพึ่งพากัน ทำงานร่วมกันเป็นครอบครัวเดียวกัน

บทบาทหัวหนางาน หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี ในการลงมือปฏิบัติงานเป็นต้นแบบ มีการสนับสนุนไอเดียของพนักงาน และให้คำปรึกษาเวลาพบเจอปัญหา

การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการสร้างไลน์ การทำงานระดับ Global การทำงานในสภาวะกดดันและท้าทาย มีการนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้จนงานนั้นสามารถประสบความสำเร็จ

โอกาส (O-Opportunity)

ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (ดานทักษะ) มีการให้ความรู้และความสามารถด้วยเวลาที่รวดเร็วเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีการมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสามารถและนำมาพัฒนางาน เช่น การส่งเสริมความรู้พื้นฐานที่สำคัญสำหรับแผนกวิศกรรมการผลิต

การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะ Soft skill เช่น การสื่อสาร, ทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude), การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking), ภาวะผู้นำ (Leader ship), การคิดเชิงตรรกะ (Logical thinking)

เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น การทำ Internet of Things (ioT), เครื่องจักรอัตโนมัติ (Automation), Science data analysis

สิ่งที่ช่วยผลักดันเพื่อสร้างแรงจูงใจ (N-Need)

ได้แก่ การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ หัวหน้างานให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ให้งานที่อยากจะทำ ให้เป็น Owner project และให้ทำงานนั้นจนประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

รางวัล และผลตอบแทน หัวหน้าให้ความเท่าเทียมและความยุติธรรมระหว่างงานกับผลตอบแทน และการปรับตำแหน่ง ที่เป็นธรรม

การได้รับการดูแลเอาใจใส่ หัวหน้าเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันธ์กับทีมและองค์การ

สิ่งที่ต้องการพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Empathy)

ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (ด้านทักษะ) มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะให้พนักงานมีความรู้ และมุ่งเน้นพัฒนาจุดแข็งของพนักงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต **เช่น** การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) ส่งเสริมทักษะความรู้พื้นฐานของการทำงาน โดยเฉพาะทักษะด้านความรู้ทางวิศวะกรรม

การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน

1. เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายใน แบบการสื่อสารสองทาง (2 Way Communication) เช่น การส่งเสริมการพูดคุยกับพนักงานระหว่างหัวหน้างาน และลูกน้อง, การทำกิจกรรม Post it activity รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะถูกสร้างขึ้นภายในแผนก 2. การแก้ไขและหาจุดร่วมหาจุดสมดุลรวมกันระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการใช้ IT รวมถึงการลดการทำงานที่ไม่ชัดเจนให้กับพนักงาน

สิ่งที่เราต้องการจะเป็น (A-Aspirations)

ภาพรวมการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมเหมือนครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยผลักดันจนสำเร็จ สร้างสรรค์ นวัตกรรมการผลิตใหม่ ๆผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี นำพาองค์การได้พึ่งพาได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พนักงาน ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ

ผลลัพธ์ (R-Result)

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาความก้าวหน้าชีพ และระบบการประเมินที่เป็นธรรม

บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า ขององค์การ โดยทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์การกำหนด และส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น

ลดอัตราการลาออก

ตอนที่ 2 การสังเคราะห์ข้อสรุปความคิดเห็น จากการสนทนากลุ่ม โดยใช้ลักษณะของการสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่มด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream)

เป็นขั้นตอนการการสร้างกลยุทธ์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ภายหลังจากได้นำเสนอข้อมูลจากการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งหลังจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทุกคนมีความเข้าใจตรงกันแล้วนั้น ก็ได้เริ่มเข้าสู่ขั้นตอนการนำเสนอความคิดเห็น ผ่านข้อคำถามของทางผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ (Facilitator) ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม โดยสมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันระดมความคิดเห็น และทุกคนมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมากคือ ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ความก้าวหน้าทางอาชีพ และ ปัจจัยในการรักษาพนักงานในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยสมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ร่วมกันสร้างกลยุทธ์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ดังนี้

ข้อมูลที่สามารถรักษาพนักงาน

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมากคือ ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งผลจากการเก็บข้อมูลมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทน ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่า พนักงานถือเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนองค์การ เนื่องจากมีภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบเยอะ ดังคำกล่าวจากผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ก็จะเป็นในส่วนของสวัสดิการที่ทางบริษัทเขามีให้ครับ ก็คงจะเป็นเรื่องของเวลาพนักงานแอดมิดเขาจะมีกระเช้าเยี่ยมไข้ซึ่งตัวเนี้ยมันค่อนข้างที่จะช้า ถามว่ามีไหมมีครับแต่ว่าบางอย่างเหมือนๆ ถ้าคนมีแฟนจะรู้ว่าเราต้องการการดูแลเอาใจใส่หรือต้องการของขวัญวันเกิดจากแฟนในวันที่ 1 แต่ว่าแฟนเขามามอบให้เราในวันที่ 5 ซึ่งมันก็เป็นของขวัญเหมือนกันแต่ว่าพอเวลาเปลี่ยนน่ะความรู้สึกมันก็จะเปลี่ยน ดีใจแต่ดีใจน้อยลงเพราะว่ามันไม่ใช่วันเกิดแล้วอะไรประมาณเนี้ยครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ครับผมถ้าเป็นเรื่องของการปรับปรุงก็จะเป็นเรื่องของกระเช้าเยี่ยมไข้ที่อาจจะต้องมาให้ทันเวลานิดหนึ่งนะครับ บางทีก็บริษัทอาจจะรอมอบให้พนักงานหลังจากที่กลับมาทำงานแล้วอะไรประมาณเนี้ยครับ แต่ว่าถ้าถ้าเปลี่ยนเป็นทางบริษัทจัดกระเช้าให้แล้วก็ให้หัวหน้างานหรือตัวแทนบริษัทสักคนหนึ่งไปเยี่ยมเขาอะไรแบบเนี้ยในช่วงที่เขายังป่วยอยู่อันนี้มันน่าจะใจฟูมากกว่าครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 การให้แรงจูงใจกับพนักงานอาจจะเป็นรางวัลเล็กน้อยให้กับเขาก็ได้เวลาที่ทีมเขามีการทำงานตัวนี้ได้ดีหรือว่ามีการทำในส่วนงานของตัวเองได้ดีอาจจะเป็นรางวัลตอบแทนพนักงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ได้ครับเป็นแรงจูงใจให้เขาอยากเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น หรือว่าอยากจะทำงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารป้อนให้มากขึ้นครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 โบนัส โบนัสที่เพิ่มขึ้นก็ ก็สวัสดิการกับโบนัสที่พนักงานอยากได้บ้างผลตอบแทนค่าตอบแทนอะไรแบบนี้ที่อยากจะให้มีการรีวิวใหม่ เพราะไม่ได้ปรับปรุงมานาน อยากให้มีการปรับปรุง (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 เรามาทำงานแล้วเราก็ต้องการเงินเดือนแล้วก็บริษัทเราก็ให้งานกับเราเราก็ต้องทำงานให้น่าตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด เมื่อทำงานได้ตามเป้าหมายปุ๊บบริษัทจะส่งได้ตามเป้าหมายก็คือสวัสดิการ อยากให้มีการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนบ้าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

ให้กับบริษัท พนักงานก็จะได้มีแรงบันดาลใจด้วยในการทำงานให้มันดียิ่งขึ้นและก็มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P08 มี แรงจูงใจให้ มีเช่นพนักงานอันนี้จากที่ได้ยินมาส่วนใหญ่คะคือช่วงโอทีอยากได้ค่าเข้าโอทีอะไรแบบนี้บ้างเพราะว่าถ้าจะบอกว่าทำโอที 3 ชั่วโมงขึ้นไปถึงจะได้หาใช่ไหมคะแต่ว่าก็ไม่เคยปล่อยโอทีให้ทำ 3 ชั่วโมงอะไรแบบนี้ค่ะเขาก็เลยไม่เคยได้ส่วนใหญ่เขาจะคิดแบบนั้นแต่อาจจะไม่ถึง 55 บาทก็ได้แต่แค่ 30 บาทหรืออะไรอย่างนี้เขาก็พอใจแล้ว (ผู้ให้สัมภาษณ์ P08, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

สรุปข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

สมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันระดมความคิดเห็น และทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทน ว่าเป็นข้อมูลหลักมีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน

ข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่า พนักงานมีการทำงานหลากหลายหน้าที่การทำงาน ทำให้เวลาในการพักผ่อนไม่เพียงพอ และส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของครอบครัวและสังคม

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ก็ถ้าเป็นในเรื่องของความสัมพันธ์ในทีมงาน ก็จะเป็นในส่วนของวันหยุดซึ่งเมื่อก่อนทางบริษัทเขาก็จะมีคล้าย ๆ กับวันหยุดพนักงานจะชอบไปรวมกลุ่ม แผนกนี้ แผนกนี้ แผนกนี้ ไปเตะบอลกัน ซึ่งมีการออกเงินส่วนตัวไปเตะบอลกัน หลัง ๆ มา พอบริษัทรู้ว่าพนักงานชอบเล่นกีฬา บริษัทรู้ว่าพนักงานชอบเล่นกีฬา บริษัทก็มีการให้งบ 1 เดือนต่อ 1 ครั้งในการเช่าสนามฟุตบอล ไปเตะนะครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 ส่วนตัวผมก็น่าจะเป็นเรื่อง การจัดการการจัดสรรงานให้แก่พนักงานก็ก็มีส่วนเพราะว่าบางทีงานมันอาจจะโหลดไปอยู่ที่ใครคนใดคน หนึ่ง ก็มีแล้วก็ เรื่องของการเสริมทักษะสกิลให้แก่พนักงานก็มีส่วนช่วยให้กับพนักงานที่ที่เขาเป็นตัวหลักได้เบาภาระลงท ถ้ามีคนขึ้นมาช่วยเขาประมาณนี้เลยครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 ลำดับที่ 1 ก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานครับก็จัดสรรคนให้เหมาะกับงานหรือจัดงานให้เหมาะกว่าคนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่หน้างานจำเป็นต้องใช้ ให้มันเหมาะสมมากขึ้น จะช่วยส่งเสริมพนักงานมากขึ้น (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

สรุปข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

สมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันระดมความคิดเห็น และทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ว่าเป็นอีกข้อมูลที่มีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน

ข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่า พนักงานมีความเห็นว่า องค์การแผนการพัฒนาทางอาชีพที่ชัดเจนมากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ก่อนหน้านี้ผมไม่ได้เป็น Supervisor เป็นซิปลีดเดอร์ ตำแหน่งจะดาวลงมากว่า Supervisor มันมีโอกาสที่จะต้องไปดูงานอีกแผนกหนึ่ง มันก็มีโอกาสได้ก้าวขึ้นมาเป็น Supervisor ที่อยู่ในปัจจุบันนี้ หัวหน้างานก็เรียนกไปคุย แล้วผมก็แจ้งว่าแต่งานตรงนั้นมันต้อง (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ผมก็แจ้งว่า งานตรงนั้นต้องมีการใช้ มีความรู้ในระบบของ SAP ซึ่งผมก่อนหน้านี้ที่จะมาทำงานที่นี่เป็นหัวหน้างานในส่วนของการดูแลเครื่องจักรนะครับ ดูแลในส่วนของพนักงานที่เป็นโอเปอร์เรเตอร์ซะส่วนใหญ่ที่ทำงานกับเครื่องจักร เพราะงั้นผมจะมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร ไม่ว่าจะเป็นการ AM หรืออะไรก็ตาม แล้วแต่เกี่ยวกับเครื่องจักรก็สามารถทำได้ ทำได้ดีมาก แต่งานใหม่ที่ทางหัวหน้างานอยากให้ไปดูคือเรื่องของ SAP คงไม่ได้ เขาก็บอก ไม่เป็นไร เดี๋ยวเขาเปิดคอร์สให้ แต่หัวหน้างานเขาก็จัดคอร์สให้ มีการเทรน การอบรมความรู้เรื่องการใช้งานของ SAP พวกนี้นะครับ ก็เป็นที่มาให้ผมได้เรียนรู้ SAP แล้วก็ได้เข้ามาทำงานอยู่ในตำแหน่งนี้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 น่าจะเป็นคำปรึกษาจากทีมงานด้วยกัน ที่ทำให้เราพัฒนาการทำงานของเราแล้วก็มีความคิดใหม่ ๆ ที่เขานำเสนอเรารู้สึกว่ามันเป็นความแปลกใหม่ได้ความรู้ใหม่ ๆ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 ก็น่าจะเป็นงานใหม่ ๆ จากทางผู้บริหารที่เข้าเติมเข้ามา ทำให้เรารู้สึกอยากที่จะเรียนรู้มันแล้วก็อยากที่จะพัฒนางานนั้นให้สำเร็จ เป็นการพัฒนาทีม พัฒนาตัวเองแล้วก็ทำให้รู้สึกว่าอยากอยู่พัฒนากับร่วมกับองค์การต่อไปครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

สรุปข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

สมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันระดมความคิดเห็น และทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของข้อมูลความก้าวหน้าทางอาชีพ ว่าเป็นอีกข้อมูลที่มีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน

ข้อมูลในด้านที่ควรได้รับการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลมีมุมมองว่า ข้อมูลที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ ข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ รองลงมาคือ ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งผลจากการเก็บข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่า พนักงานควรได้รับการพัฒนาในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ เนื่องจากการพนักงานต้องการเติบโตในสายงานที่ทำอยู่

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ตรงนี้ก็สำคัญ เรื่องการพัฒนาทักษะความรู้ ให้เขามีความเชี่ยวชาญ เพราะถ้าเกิดพนักงานทำผิดพลาดขึ้นมา ตัวเราเองที่เป็นหัวหน้างานก็อาจจะต้องร่วมมารับผิดชอบกับผู้ใต้บังคับบัญชาอะไรแบบนี้ด้วยนะคะ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 การเรียนรู้ครับ เรียนรู้ การทำงานของเพื่อนที่เขาทำงานมาก่อนครับคนที่เขาอยู่มานานเขาทำงานยังไง ให้คุณภาพของงานมันดี ทำงานเยอะขึ้นแล้วก็มาปรับปรุงของตัวเองมันดีขึ้น (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 การสร้างทักษะความรู้ให้พนักงาน ถ้าเกิดเขามีทักษะความรู้ผลงานที่ออกมามันก็จะมีประสิทธิภาพ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 ให้ความรู้เกี่ยวกับการงานเนี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับทำงานให้เก่งขึ้นมีความชำนาญขึ้นในการทำงาน รวมถึงเรื่องอุบัติเหตุในการทำงาน มีความเข้าใจในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 อย่างแรกคือ ส่งเสริมให้พนักงาน เพิ่มความรู้ในเรื่องหรือการจัดอบรมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพื่อที่จะได้พัฒนาให้แรงงานมีความรู้สามารถเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานที่เราได้ทำอยู่ได้ดียิ่งขึ้น (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

สรุปข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

สมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันระดมความคิดเห็น และทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของข้อมูลความก้าวหน้าทางอาชีพว่าเป็นข้อมูลที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลจากการเก็บข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่าพนักงานควรได้รับการพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากองค์การควรมีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่จำเป็นยังไม่เพียงพอ ดังคำกล่าวจากผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 สิ่งที่จะต้องพัฒนาสำหรับผม ที่จำเป็นต้องพัฒนาตอนนี้ก็ถ้าให้ผมมองก็เรื่องของสิ่งแวดล้อม พื้นที่ในการพักผ่อน ในช่วงเวลาพักเบรก เนื่องจากก่อนหน้านี้พนักงานเรายังไม่ได้เยอะ ช่วงเปิดบริษัทใหม่ ๆ พื้นที่ในการพักผ่อนก็เพียงพอ มีม้านั่งให้นั่งเล่น มีซุ้มให้นั่งพักผ่อนช่วงพักเบรก แต่ตอนนี้พนักงานเราเพิ่มขึ้น พื้นที่ตรงนั้นก็ไม่เพียงพอแล้ว ก็อยากจะ ประมาณว่าถ้าได้

เสนอต่อผู้บริหาร ก็จะเสนอในเรื่องของเพิ่มพื้นที่ในการพักผ่อนช่วงพักเบรก ให้เพียงพอต่อพนักงานอะไรแบบนี้ครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 สำคัญมากครับถ้าอุปกรณ์นั้นเป็นเซฟตี้ซึ่งมันเป็นความปลอดภัยของตัวพนักงานเองเราต้องจัดหาให้มันเพียงพอต่อพนักงานหรือว่าการให้พนักงานทำงานที่มันโหลดมากเกินไปก็มีผลต่อ ความปลอดภัยในการทำงานของเขาก็ต้องมีการจัดสรรทั้งอุปกรณ์และก็จัดสรรงานให้เหมาะสมกับพนักงานครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 จำนวนเรื่องอุปกรณ์การทำงานครับให้มันทันสมัยมากขึ้น เวลายกของหนักนี้ก็ให้มีตัวช่วยตัวอะไรมาช่วยพนักงานช่วยยกช่วยจะทุ่นแรงได้ลดอุบัติเหตุด้วยพนักงานก็จะได้ไม่เสียสุขภาพด้วยอาจจะมีหุ่นยนต์หรือว่าอุปกรณ์ช่วยยกขึ้นมา (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 อุปกรณ์ทำงาน ให้เพียงพอแล้วก็ เวลาเราสนมันก็เข้าใจว่ามันได้ช้าหรือว่าเราก็อยากได้อุปกรณ์ที่มันช่วยให้เราทำงานได้ดีขึ้นเร็วขึ้น สนับสนุนให้ลดขั้นตอนการสั่งซื้อหรือให้มันเร็วขึ้นเวลาแบบว่าเรารีเควสไปว่าอยากได้อันนี้ก็อยากให้บริษัทสนับสนุนให้เร็วขึ้น มีสำรองไว้ก็ได้ครับ เวลาอะไรที่มันพังแล้วก็ต้องรอสั่งซื้อนาน (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 มีอย่างเช่น เปลหาม ถ้าไฟไหม้ก็มีถังดับเพลิง (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 ถามว่าเป็นแบบไหนอุปกรณ์ที่มันช่วย แต่ว่าทำงานที่สูง อาจจะมีรถยกกระเช้า เช่นพนักงานต้องขึ้นไปทำงานที่สูงต้องมีอุปกรณ์ ก็ต้องมีเซฟตี้ เขาก็อยู่หรือตามตู้เก็บอุปกรณ์อยู่ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

สรุปข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

สมาชิกในกลุ่มทุกคนช่วยกันระดมความคิดเห็น และทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงานว่าเป็นข้อมูลที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

จากการทำกิจกรรมการสนทนากลุ่มนั้น ผู้ให้ข้อมูลยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นข้อเสนอแนะที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ ในด้านบทบาทหัวหน้างาน หัวหน้างานนั้นแสดงตัวอย่างในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำงานให้กับลูกน้องในการปฏิบัติตาม แต่อยากให้มีการเพิ่มการรับฟังปัญหาของพนักงานในด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาในเรื่อง ของปริมาณงานที่ไม่สมดุลกับเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด มีการจัดการส่งส่งเสริมงานด้าน Digital Transform โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มีการสร้างสรรค์ เสนอไอเดียใหม่ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการการทำงานให้รวดเร็วมากขึ้น สภาพบรรยากาศในการทำงานนั้น ทุกคนทำงานเป็นทีมเดียวกัน เพื่อสร้างเสริมความสามัคคีในแผนกอยากให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น

ตอนที่ 3 การสังเคราะห์ข้อสรุปความคิดเห็น จากการสนทนากลุ่ม โดยใช้ลักษณะของการสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่มด้านการออกแบบ (Design)

เป็นขั้นตอนการออกแบบกลยุทธ์การรักษาพนักงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน พนักงานได้ร่วมกันออกแบบเพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

แนวทางในการพัฒนาแผนการรักษาพนักงาน

1. แนวทางในการพัฒนาด้านรางวัลและผลตอบแทน

ผลการเก็บข้อมูลพบว่า แนวทางที่ผู้ให้ข้อมูลจากการทำการสนทนากลุ่มนำเสนอมาส่วนใหญ่นั้น ได้การเสนอมาในมุมมองที่ว่า ต้องการให้ทางบริษัททำการรีวิวสวัสดิการให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น ดังคำกล่าวจากผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ผมว่าแน่นอนครับ ทุกคนมาอยู่รวมตัวกันในบริษัท บริษัทนึง จุดประสงค์คือหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว แล้วก็สิ่งที่สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัทได้ แล้วก็เป็นแรงบันดาลใจในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย บรรลุความสำเร็จของบริษัทได้ คือผมมองว่าเป็นเรื่อง

ของ morale เรื่องของขวัญกำลังใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของรูปแบบของ ของรางวัล เป็นการทำสำเร็จ ปรับประจำปี ผมว่ามีความสำคัญตรงนี้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 บางครั้งรางวัลในการตอบแทนอาจไม่ได้มาในรูปแบบของตัวเงินซะทีเดียว อาจจะเป็นในเรื่องของการให้ใบประกาศ หรือการมอบรางวัลต่อหน้าเพื่อน ๆ พนักงานเยอะ ๆ เป็นการบอกว่าบุคคลนี้ กลุ่มนี้หรือแผนกนี้สามารถที่จะทำงานได้ตามเป้าหมาย อะไรพวกนี้ครับ ก็สามารถที่จะช่วยได้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ครับผมถ้าเป็นเรื่องของการปรับปรุงก็จะเป็นเรื่องของกระเช้าเยี่ยมไข้ที่อาจจะต้องมาให้ทันเวลานิดหนึ่งนะครับ บางทีก็บริษัทอาจจะรอมอบให้พนักงานหลังจากที่กลับมาทำงานแล้วอะไรประมาณเนี้ยครับ แต่ว่าถ้าถ้าเปลี่ยนเป็นทางบริษัทจัดกระเช้าให้แล้วก็ให้หัวหน้างานหรือตัวแทนบริษัทสักคนหนึ่งไปเยี่ยมเขาอะไรแบบเนี้ยในช่วงที่เขายังป่วยอยู่อันนี้มันน่าจะใจฟูมากกว่าครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 โบนัส โบนัสที่เพิ่มขึ้นก็สวัสดิการกับโบนัสที่พนักงานอยากได้บ้างผลตอบแทนค่าตอบแทนอะไรแบบนี้ที่อยากจะให้มีการรีวิวใหม่ เพราะไม่ได้ปรับปรุงมานาน อยากให้มีการปรับปรุง (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 มีการเพื่อพัฒนางาน มีการเพิ่มโบนัสให้ มีการให้น้ำใจให้รางวัลในการทำงาน เพื่อมีเป้าหมายในการทำงานได้ตามคุณภาพก็มีเงินเป็นแรงจูงใจให้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P06 มีรางวัลมีวันเกิดให้เล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นของขวัญ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P06, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P07 เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ค่าเป้าหมายในการทำงานต่อเดือนทำให้ได้ตามเป้าต่อเดือนก็มี จะมีการเลี้ยงอาหารพิเศษหรือว่า ให้บริษัทจัดอบรมจัดกิจกรรม พนักงาพูดคุยกันคือใกล้ชิดกันมากขึ้นอยากให้คุยกันมากขึ้น (ผู้ให้สัมภาษณ์ P07, สัมภาษณ์, 24 กันยายน 2566)

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านรางวัลและผลตอบแทน

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านรางวัลและผลตอบแทนที่ผู้ให้ข้อมูลได้ทำการเสนอแนะมาในข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้ แนวทางในการที่จะต่อยอดและพัฒนาต่อไป ซึ่งได้มีการสะท้อนผ่านข้อเสนอแนะในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น

2. แนวทางในการพัฒนาด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการเก็บข้อมูลพบว่า แนวทางที่ผู้ให้ข้อมูลจากการทำการสนทนากลุ่มนำเสนอมาส่วนใหญ่นั้น ได้ทำการเสนอมาในมุมมองที่ว่า บริษัทควรมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพิ่มการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ และมีการการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย ดังคำกล่าวจากผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P02 ตอนงานค่อนข้างจะเยอะงานรูทีนปกติก็อยู่แล้ว แต่ว่าตอนนี้คือ ที่ที่แบ่งงานแบ่งให้เราทั้งทุกคนต้องทำเหมือนกันคือหน้าที่ฟิคไว้อยู่แล้วว่าถ้าต้องทำได้ทุกอย่างแต่ทุกคนทำได้เหมือนกัน ก็คือจะกลายเป็นว่าก็ยังพอช่วยแบ่งเบากันได้ ถ้าสมมุติว่าเราไม่อยู่อีกคนหนึ่ง เขาก็จะทำแทนเราได้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P02, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 ส่วนตัวผมก็น่าจะเป็นเรื่อง การจัดการการจัดสรรงานให้แก่พนักงานก็ก็มีส่วนเพราะว่าบางทีงานมันอาจจะโหลดไปอยู่ที่ใครคนใดคน หนึ่ง ก็มีแล้วก็ เรื่องของการเสริมทักษะสกิลให้แก่พนักงานก็มีส่วนช่วยให้กับพนักงานที่ที่เขาเป็นตัวหลักได้เบาภาระลงท ถ้ามีคนขึ้นมาช่วยเขาประมาณนี้เลยครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 ลำดับที่ 1 ก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานครับก็จัดสรรคนให้เหมาะกับงานหรือจัดงานให้เหมาะกว่าคนและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่หน้างานจำเป็นต้องใช้ ให้มันเหมาะสมมากขึ้น จะช่วยส่งเสริมพนักงานมากขึ้น (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ผู้ให้ข้อมูลได้ทำการเสนอแนะมาในข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางสำหรับในการพัฒนาด้านความสมดุล

ของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งในแง่ของการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งการสร้างความสมดุลย์ของภาระหน้าที โดยภาพรวม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ผลการเก็บข้อมูลพบว่า แนวทางที่ผู้ให้ข้อมูลจากการทำการสนทนากลุ่มนำเสนอมาส่วนใหญ่นั้น ได้ทำการเสนอมาในมุมมองที่ว่า การประเมินผล ควรมีการประเมินที่ชัดเจน และในเรื่องของการปรับตำแหน่ง ปรับจากพนักงานซัพคอนแทรคมาเป็นพนักงานประจำ ควรมีกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยใช้ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงาน ศักยภาพในการทำงานดังคำกล่าวจากผู้ให้ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ก่อนหน้านี้ผมไม่ได้เป็น Supervisor เป็นซิปลีดเดอร์ ตำแหน่งจะดาวลงมากว่า Supervisor มันมีโอกาสที่จะต้องไปดูงานอีกแผนกหนึ่ง มันก็มีโอกาสได้ก้าวขึ้นมาเป็น Supervisor ที่อยู่ในปัจจุบันนี้ หัวหน้างานก็เรียนกไปคุย แล้วผมก็แจ้งว่าแต่งานตรงนั้นมันต้อง (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 ผมก็แจ้งว่า งานตรงนั้นต้องมีการใช้ มีความรู้ในระบบของ SAP ซึ่งผมก่อนหน้านี้ที่จะมาทำงานที่นี่เป็นหัวหน้างานในส่วนของการดูแลเครื่องจักรนะครับ ดูแลในส่วนของพนักงานที่เป็นโอเปอร์เรเตอร์ซะส่วนใหญ่ที่ทำงานกับเครื่องจักร เพราะงั้นผมจะมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร ไม่ว่าจะเป็นการ AM หรืออะไรก็ตาม แล้วแต่เกี่ยวกับเครื่องจักรก็สามารถทำได้ ทำได้ดีมาก แต่งานใหม่ที่ทางหัวหน้างานอยากให้ไปดูคือเรื่องของ SAP คงไม่ได้ เขาก็บอก ไม่เป็นไร เดี๋ยวเขาเปิดคอร์สให้ แต่หัวหน้างานเขาก็จัดคอร์สให้ มีการเทรน การอบรมความรู้เรื่องการใช้งานของ SAP พวกนี้นะครับ ก็เป็นที่มาให้ผมได้เรียนรู้ SAP แล้วก็ได้เข้ามาทำงานอยู่ในตำแหน่งนี้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 น่าจะเป็นคำปรึกษาจากทีมงานด้วยกัน ที่ทำให้เราพัฒนาการทำงานของเราแล้วก็มีความคิดใหม่ ๆ ที่เขานำเสนอเรารู้สึกว่ามันเป็นความแปลกใหม่ได้ความรู้ใหม่ ๆ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 ก็น่าจะเป็นงานใหม่ ๆ จากทางผู้บริหารที่เข้าเติมเข้ามา ทำให้เรารู้สึกอยากที่จะเรียนรู้มันแล้วก็อยากที่จะพัฒนางานนั้นให้สำเร็จ เป็นการพัฒนาทีม พัฒนาตัวเองแล้วก็ทำให้รู้สึกว่าอยากอยู่พัฒนากับร่วมกับองค์การต่อไปครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ที่ผู้ให้ข้อมูลได้ทำการเสนอแนะมาในข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางสำหรับในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งได้มีการสะท้อนผ่านข้อเสนอแนะในเรื่องของการประเมินผล และในเรื่องของการปรับตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. แนวทางในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการเก็บข้อมูลพบว่า แนวทางที่ผู้ให้ข้อมูลจากการทำการสนทนากลุ่มนำเสนอมาส่วนใหญ่นั้น ได้ทำการเสนอมาในมุมมองที่ว่า ควรมีการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้คลาดเครียดมากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯมากขึ้น ดังคำกล่าวจากผู้ให้ ข้อมูลต่อไปนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 สิ่งที่จะต้องพัฒนาสำหรับผม ที่จำเป็นต้องพัฒนาตอนนี้ก็ถ้าให้ผมมองก็เรื่องของสิ่งแวดล้อม พื้นที่ในการพักผ่อน ในช่วงเวลาพักเบรก เนื่องจากก่อนหน้านี้พนักงานเรายังไม่ได้เยอะ ช่วงเปิดบริษัทใหม่ ๆ พื้นที่ในการพักผ่อนก็เพียงพอ มีม้านั่งให้นั่งเล่น มีซุ้มให้นั่งพักผ่อนช่วงพักเบรก แต่ตอนนี้พนักงานเราเพิ่มขึ้น พื้นที่ตรงนั้นก็ไม่เพียงพอแล้ว ก็อยากจะ ประมาณว่าถ้าได้เสนอต่อผู้บริหาร ก็จะเสนอในเรื่องของเพิ่มพื้นที่ในการพักผ่อนช่วงพักเบรก ให้เพียงพอต่อพนักงานอะไรแบบนี้ครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P01 เป็นพื้นที่ในการทำงานมีค่อนข้างที่จะเพียงพอ และปลอดภัย เพราะว่าเราใส่ใจเรื่องความปลอดภัย แต่ที่อยากให้เพิ่มก็จะเป็นเรื่องของพื้นที่ในการพักผ่อนช่วงพักเบรก (ผู้ให้สัมภาษณ์ P01, สัมภาษณ์, 3 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P04 สำคัญมากครับถ้าอุปกรณ์นั้นเป็นเซฟตี้ซึ่งมันเป็นความปลอดภัยของตัวพนักงานเองเราต้องจัดหาให้มันเพียงพอต่อพนักงานหรือว่าการให้พนักงานทำงานที่มันโหลดมากเกินไปก็มีผลต่อ ความปลอดภัยในการทำงานของเขาก็ต้องมีการจัดสรรทั้งอุปกรณ์และก็จัดสรรงานให้เหมาะสมกับพนักงานครับ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P04, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 อุปกรณ์ทำงาน ให้เพียงพอแล้วก็ เวลาเราสนมันก็เข้าใจว่ามันได้ช้าหรือว่าเราก็อยากได้อุปกรณ์ที่มันช่วยให้เราทำงานได้ดีขึ้นเร็วขึ้น สนับสนุนให้ลดขั้นตอนการสั่งซื้อหรือให้มันเร็วขึ้นเวลาแบบว่าเรารีเควสไปว่าอยากได้อันนี้ก็อยากให้บริษัทสนับสนุนให้เร็วขึ้น มีสำรองไว้ก็ได้ครับ เวลาอะไรที่มันพังแล้วก็ต้องรอสั่งซื้อนาน (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 อยากให้มีที่เล่นกีฬา ที่ออกกำลังกายก็ได้ที่ เป็นเหมือนห้องฟิตเนส สนามตะกร้อสนามฟุตบอลเล็ก ๆ เวลาพนักงาน ทำงานเครียดๆ เล่นกีฬาอะไรกันจะคลายเครียดได้ (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

ผู้ให้สัมภาษณ์ P05 จำนวนเรื่องอุปกรณ์การทำงานครับให้มันทันสมัยมากขึ้น เวลายกของหนักนี้ก็ให้มีตัวช่วยตัวอะไรมาช่วยพนักงานช่วยยกช่วยทุ่นแรงได้ ลดอุบัติเหตุได้ด้วย พนักงานไม่เสียสุขภาพด้วย อาจมีหุ่นยนต์หรือว่าอุปกรณ์ช่วยยกขึ้นมา (ผู้ให้สัมภาษณ์ P05, สัมภาษณ์, 17 กันยายน 2566)

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สรุปจากแนวทางในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ผู้ให้ข้อมูลได้ทำการเสนอแนะมาในข้างต้นนั้น ซึ่งได้มีการสะท้อนผ่านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานว่าควรมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น รวมทั้งอุปกรณ์ในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 4 การสังเคราะห์ข้อสรุปความคิดเห็น จากการสนทนากลุ่ม โดยใช้ลักษณะของการสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่มด้านการปฏิบัติ (Destiny)

เป็นขั้นตอนการนำเสนอกลยุทธ์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยให้ทุกกลุ่มทำการนำเสนอแผนงานที่ได้ทำการออกแบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการสร้างการมีส่วนร่วม ให้เป็นไปในลักษณะ

ของการมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระทั้งในการร่วมคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมลงมือการปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และทุกคนในที่ประชุมกลุ่มได้ร่วมกันเสนอ ความคิดเห็น และมีข้อสรุปร่วมกัน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยผู้ให้ข้อมูลได้แลกเปลี่ยนความเห็นและมองว่า แนวทางนี้เป็นส่วนสำคัญ สำหรับใช้เพื่อพัฒนากลยุทธ์การรักษาพนักงานภายในองค์การ ดังมติจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการวิจัยขั้นที่ 1 และการสนทนากลุ่ม ในการวิจัยขั้นที่ 2 แล้วนั้น ผู้วิจัยขอทำการอธิบายผลเป็นรูปแบบตารางสรุปผลอีกครั้ง เพื่อแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลจาก การสัมภาษณ์เชิงลึก ในการวิจัยขั้นที่ 1 และการสนทนากลุ่ม ในการวิจัยขั้นที่ 2 มีมุมมองในเรื่องของการรักษาพนักงาน ที่มีความคล้ายคลึงกันในมุมมองใดบ้าง และสามารถเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับการรายงานผลโดยใช้การวิเคราะห์ SONEAR (SONEAR Analysis) ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตารางด้านล่างต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลความสอดคล้องการรักษาพนักงาน

หัวข้อ	**ผู้ให้ข้อมูล**	**คำอธิบาย**	**บทสรุป**	**ผลความสอดคล้อง**
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	**การสัมภาษณ์**	ผลจากการสัมภาษณ์ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในด้านของสิ่งที่ช่วยผลักดัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงาน (Need) พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าสิ่งที่ช่วยเป็นแรงผลักดัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน คือ การที่พนักงานควรได้รับรายได้ รางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับไม่ว่ามากหรือน้อย เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจ (Motivation) ให้กับพนักงาน	มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากไม่ได้ปรับปรุงนานแล้ว	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลความสอดคล้องการรักษาพนักงาน (ต่อ)

หัวข้อ	ผู้ให้ข้อมูล	คำอธิบาย	บทสรุป	ผลความสอดคล้อง
	การสนทนากลุ่ม	ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มในการแก้ไขปัญหาด้านรางวัลและผลตอบแทน พบว่าพนักงานมีมุมมองว่าองค์การไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนในส่วนของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นได้ แต่พิจารณาในส่วนของรางวัลและผลตอบเทนอื่นๆ เช่นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินให้กับพนักงานได้ ทางพนักงานรับทราบปัญหานี้แล้ว และพยายามแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้นเพื่อพนักงานทุกคน	มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากไม่ได้ปรับปรุงนานแล้ว	สอดคล้อง
ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	**การสัมภาษณ์**	ผลจากการสัมภาษณ์ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในด้านของสิ่งที่ต้องการพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน (Empathy) พบว่าผู้ให้ข้อมูลเห็นว่ามีความจำเป็นที่ต้องเพิ่มการรับฟังความคิดเห็นพนักงานให้มากขึ้น พนักงานต้องการพักผ่อน อยู่กับครอบครัวมากขึ้น การสร้างสมดุลของชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดีขึ้น	มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ และเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุง	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลความสอดคล้องการรักษาพนักงาน (ต่อ)

หัวข้อ	ผู้ให้ข้อมูล	คำอธิบาย	บทสรุป	ผลความสอดคล้อง
		ต้องวิเคราะห์และหาจุดสมดุลร่วมกัน ระหว่างงานและเวลากับชีวิตส่วนตัว และครอบครัว เพื่อให้การทำงานของพนักงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว		
	การสนทนากลุ่ม	ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มในการแก้ไขปัญหาด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานต้องการให้องค์การพิจารณาการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน หมุนเวียนการทำงาน เพิ่มทักษะเพิ่มการอบรมพนักงาน ให้มีความรู้สามารถปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่สามารถทำงานอื่นๆได้ด้วย และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว มีการการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานไดหลากหลาย	มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุง	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 สรุปผลความสอดคล้องการรักษาพนักงาน (ต่อ)

หัวข้อ	ผู้ให้ข้อมูล	คำอธิบาย	บทสรุป	ผลความสอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	**การสัมภาษณ์**	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ในด้านของสิ่งที่ช่วยผลักดัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน (Need) พบว่าผู้ให้ข้อมูล มองว่าพนักงานควรได้รับการประเมินผลจากการทำงานที่มีความโปร่งใส ควรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน	มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุง	สอดคล้อง
	การสนทนากลุ่ม	ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มในการแก้ไขปัญหาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่า พนักงานมองว่าการประเมินผล ควรกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน และในเรื่องของการปรับพนักงานจากชัพคอนแทรคมาเป็นพนักงานประจำควรมีกำหนด เกณฑ์ในการปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง	มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุง	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผลความสอดคล้องด้านที่ควรได้รับการพัฒนา

หัวข้อ	ผู้ให้ข้อมูล	คำอธิบาย	บทสรุป	ผลความสอดคล้อง
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	**การสัมภาษณ์**	ผลจากการสัมภาษณผู้ให้ข้อมูล ในด้านของโอกาส (Opportunities) กล่าวคือหากสามารถพัฒนาสิ่งเหล่านี้ ทำให้องค์การได้เปรียบกว่าองค์การอื่น และด้านของสิ่งที่ต้องการพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน (Empathy พบว่า พนักงานควรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ (Skill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และควรได้รับการฝึกอบรมในด้านของ ความรู้ (Knowledge) ส่งเสริมความรู้พื้นฐานของการทำงาน (Fundamental Knowledge) และพัฒนาทักษะเฉพาะ (Soft skill) รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น	เป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา	สอดคล้อง
	การสนทนากลุ่ม	ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่าพนักงานต้องการได้รับการพัฒนาในด้านทักษะเสริมสร้างความรู้ในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	เป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผลความสอดคล้องด้านที่ควรได้รับการพัฒนา (ต่อ)

หัวข้อ	ผู้ให้ข้อมูล	คำอธิบาย	บทสรุป	ผลความสอดคล้อง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	**การสัมภาษณ์**	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นในด้านของสิ่งที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตกับองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Aspiration) ที่ว่าต้องการสร้างให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ ที่พนักงานทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข เป็น Happy Workplace พนักงานทุกคนทำงานด้วยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกันได้	เป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา	สอดคล้อง
	การสนทนากลุ่ม	ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานมองว่าองค์การ มีอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่จำเป็นบางอย่างยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้า ยากลำบากในการสั่งซื้อ ใช้ระยะเวลานานและอยากเห็นทุกคนทำงานเป็นทีม ต้องการให้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีในองค์การ เพื่อให้การทำงานราบรื่น	เป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนา	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 สรุปผลความสอดคล้องด้านที่ควรได้รับการพัฒนา (ต่อ)

หัวข้อ	ผู้ให้ข้อมูล	คำอธิบาย	บทสรุป	ผลความสอดคล้อง
ด้านบทบาทหัวหน้างาน	**การสัมภาษณ์**	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่าผู้ให้ข้อมูล มีความคิดเห็นในด้านจุดแข็งขององค์การ (Strengths) ขององค์การ ว่าหัวหน้างานนั้นควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการลงมือปฏิบัติเป็นต้นแบบ พนักงานมีความไว้วางใจให้หัวหน้างานนำพา และสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้ อีกทั้งยังคอยสนับสนุนพนักงานและให้คำปรึกษาเวลาพนักงานพบเจอปัญหาต่างๆ	จุดแข็งขององค์การ	สอดคล้อง
	การสนทนากลุ่ม	ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มในด้านบทบาทหัวหน้างาน มีความคิดเห็นว่าพนักงานมองว่า หัวหน้างานนั้นเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับลูกน้อง เป็นต้นแบบที่ดีให้กับพนักงานในการปฏิบัติตาม	จุดแข็งขององค์การ	สอดคล้อง

สรุปผลการค้นหามุมมองแนวคิดเชิงบวกของหัวหน้างาน และพนักงานที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (สรุปผลการวิจัยขั้นที่ 1) เป็นการค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S-Strength)

ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบช่วยเหลือพึ่งพากัน ทำงานร่วมกันเป็นครอบครัวเดียวกัน

บทบาทหัวหนางาน หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี ในการลงมือปฏิบัติงานเป็นต้นแบบ มีการสนับสนุนไอเดียของพนักงาน และให้คำปรึกษาเวลาพบเจอปัญหา

การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ผ่านการสร้างไลน์ การทำงานระดับ Global การทำงานในสภาวะกดดันและท้าทาย มีการนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้จนงานนั้นสามารถประสบความสำเร็จ

โอกาส (O-Opportunity)

ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (ดานทักษะ) มีการให้ความรู้และความสามารถด้วยเวลาที่รวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีการมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสามารถและนำมาพัฒนางาน เช่น การส่งเสริมความรู้พื้นฐานที่สำคัญสำหรับแผนกวิศกรรมการผลิต

การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะ Soft skill เช่น การสื่อสาร, ทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude), การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking), ภาวะผู้นำ (Leader ship), การคิดเชิงตรรกะ (Logical thinking)

เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น เครื่องจักรอัตโนมัติ (Automation), Science data analysis

สิ่งที่ช่วยผลักดันเพื่อสร้างแรงจูงใจ (N-Need)

ได้แก่ การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ หัวหน้างานให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทาย ให้งานที่อยากทำ ให้เป็น Owner project และให้ทำงานนั้นจนประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

รางวัล และผลตอบแทน หัวหน้าให้ความเท่าเทียมและความยุติธรรมระหว่างงานกับผลตอบแทน และการปรับตำแหน่ง ที่เป็นธรรม

การได้รับการดูแลเอาใจใส่ หัวหน้าเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันธ์กับทีมและองค์การ

สิ่งที่ต้องการพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Empathy)

ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (ด้านทักษะ) มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะให้พนักงานมีความรู้และมุ่งเน้นพัฒนาจุดแข็งของพนักงาน เพื่อเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) ส่งเสริมทักษะความรู้พื้นฐานของการทำงาน โดยเฉพาะทักษะด้านความรู้ทางวิศวะกรรม

การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน

1. เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายใน แบบการสื่อสารสองทาง (2 Way Communication) เช่น การส่งเสริมการพูดคุยกับพนักงานระหว่างหัวหน้างาน และลูกน้อง, การทำกิจกรรม Post it activity รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นภายในแผนก

2. การแก้ไขและหาจุดร่วมหาจุดสมดุลรวมกัน ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการใช้ IT รวมถึงการลดการทำงานที่ไม่ชัดเจนให้กับพนักงาน

สิ่งที่เราต้องการเป็น (A-Aspirations)

ภาพรวมการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมเหมือนครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยผลักดันจนสำเร็จ สร้างสรรค์ นวัตกรรมการผลิตใหม่ ๆ

ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี นำพาองค์การได้ พึ่งพาได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

พนักงาน ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ

ผลลัพธ์ (R-Result)

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาความก้าวหน้าชีพ และระบบการประเมินที่เป็นธรรม

บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า ขององค์การ โดยทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์การกำหนด และส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น

ลดอัตราการลาออก

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (สรุปผลการวิจัยขั้นที่ 2) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SONEAR (SONEAR Analysis) เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ SONEAR (SONEAR Analysis) ดังนี้

จุดแข็ง (S-Strengths)

1. พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี ภายใต้สภาวะกดดัน

2. พนักงานมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย (multi-tasking skill) และทำงานที่มีความท้าทาย (Challenge)

3. พนักงานมีความเป็นผู้นำ (Leadership) ในการเป็นหัวหน้าโครงการต่าง ๆ ทั้งด้านการเป็นผู้นำ การวางแผน การตัดสินใจ

โอกาส (O-Opportunities)

1. รางวัลและผลตอบแทน มีการปรับปรุงการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น

2. สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว องค์การควรวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น แบ่งงานให้เหมาะสมมากชึ้น, เพิ่มการอบรมพนักงานให้มีความรู้ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้, การการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายอย่าง (multi-tasking skill)

3. ความก้าวหน้าทางอาชีพ ทบทวนเกณฑ์ระบบการประเมินผลการทำงานที่มีความชัดเจน และควรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ให้กับพนักงานทั้งซัพคอนแทรคและพนักงานประจำ

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมให้มีการทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้ออำนวยต่อความต้องการในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สิ่งที่ช่วยผลักดัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ (N-Need)

1. รางวัลผลตอบแทน การมอบรางวัลและผลตอบแทน ที่เหมาะสมกับพนักงาน ตามความสามารถและความมุ่งมั่นทุ่มเท, สวัสดิการ ที่พนักงานรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงานและครอบครัว, การให้กระเช้าเยี่ยมไข้ การมอบของขวัญ ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ของขวัญวันเกิด งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

2. สมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสร้างจุดสมดุลย์ของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคลให้มีความสุขไปพร้อมๆ กัน พนักงานสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความก้าวหน้าทางอาชีพ การการันตีถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการและสิ่งที่คาดหวังขององค์การ และการปรับตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน มีบรรยากาศในทีมและเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีอุปกรณ์ส่งเสริมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และสภาพการทำงานโดยรอบเหมาะกับการทำงาน

สิ่งที่ต้องการพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจ (E-Empathy)

1. รางวัลและผลตอบแทน ให้ทางบริษัททำการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น

2. สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน Re-organization, จัดทำแผนการอบรม ระยะสั้นและระยะยาว Training Road map, ส่งเสริมให้พนังงานมีทักษะหลายด้าน เพื่อทำการแลกเปลี่ยนงานกันภายในได้

3. ความก้าวหน้าทางอาชีพ การประเมินผล (EV) กำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจนและทุกคนควรรู้ข้อกำหนดร่วมกัน การปรับตำแหน่ง (Promotion) กำหนดเกณฑ์ในการเลื่อน

ตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยใช้ ผลงาน และศักยภาพในการทำงาน จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน ให้มีพื้นที่สำหรับคลายเครียด ผ่อนคลาย มากขึ้น ส่งเสริมงานทางด้าน Digital Transform เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้กับพนักงาน ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร และลูกน้อง เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นให้มากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดีขึ้น

สิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นกับองค์การ (Appreciative Intent)

แรงบันดาลใจ (A-Aspiration)

1. ภาพรวมการทำงาน ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยผลักดันจนสำเร็จ สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

2. หัวหน้างาน เป็นแบบอย่างที่ดี นำพาลูกน้องได้ พึ่งพาได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. พนักงาน ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจ ต่อรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ

ผลลัพธ์ (R-Rasult)

1. บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสูงกว่าขององค์การ

2. เพิ่มบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

3. ลดอัตราการลาออก

สรุปแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

1. แนวทางในการพัฒนาด้านรางวัลและผลตอบแทน

รีวิวสวัสดิการให้เป็นปัจจุบันด้านรางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น

2. แนวทางในการพัฒนาด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพิ่มการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ และมีการ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย รวมทั้งการสร้างความสมดุลย์ของภาระหน้าที โดยภาพรวม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

สร้างการประเมินผลที่ชัดเจน และในเรื่องของการปรับตำแหน่ง ปรับจากพนักงานซัพคอนแทรคมาเป็นพนักงานประจำ ควรมีกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงาน ศักยภาพในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. แนวทางในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้คลาดเครียดมากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การเพื่อลดอัตราการสูญเสียพนักงานภายในองค์การ ซึ่งจากการสนทนากลุ่มนั้น ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ที่เหมาะสมสำหรับองค์การและองค์การยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์การในอนาคต สามารถสรุปผลตามขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 คน โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) แล้วทำการสังเคราะห์ผล

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

สรุปผลการวิจัยขั้นที่ 1

เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อธิบายได้ตามผลการวิเคราะห์ SONEAR Analysis ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ตารางผลการวิเคราะห์ SONEAR Analysis

	จุดแข็ง (S-Strength)	**โอกาส (O-Opportunity)**
การค้นหา (Strategies Inquiry)	1.การทำงานเป็นทีม 2.บทบาทหัวหน้างาน 3. การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ	1. การพัฒนาบุบุคลากร (ด้านทักษะ) 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) 3. เทคโนโลยี
	สิ่งที่ช่วยผลักดัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ (N-Need)	**สิ่งที่ต้องการพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจ (E-Empathy)**
	1. การทำงานจนงานนั้นประสบผลสำเร็จ 2. รางวัล และ ผลตอบแทน 3. การได้รับการดูแลเอาใจใส่	1. การพัฒนาบุคลากร (ด้านทักษะ) 2. การฝึกอบรมและการพัฒนา (ความรู้) 3. การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 5 ตารางผลการวิเคราะห์ SONEAR Analysis (ต่อ)

	สิ่งที่เราต้องการเป็น (A-Aspirations)	**ผลลัพธ์ (R-Result)**
สิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นกับองค์การ (Appreciative Intent)	1. ภาพรวมการทำงาน - ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันผลักดันจนสำเร็จ - สร้างสรรค นวัตกรรมการผลิตใหม่ ๆ 2. ผู้บริหาร - เป็นแบบอย่างทีดี นำพาองค์การได้พึ่งพาได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3. พนักงาน - ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ	1. เพิ่มบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 2. บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า ขององค์การ 3. ลดอัตราการลาออก

สรุปผลการวิจัยขั้นที่ 2

โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่ได้ได้จากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) แล้วทำการสังเคราะห์ผลด้วยวิธีการ วิเคราะห์ SONEAR Analysis เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการทำกิจกรรมสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาด้านรางวัลและผลตอบแทน

รีวิวสวัสดิการให้เป็นปัจจุบันด้านรางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น

2. แนวทางในการพัฒนาด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพิ่มการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถและมีการ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย รวมทั้งการสร้างความสมดุลย์ของภาระหน้าที โดยภาพรวม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

สร้างการประเมินผลที่ชัดเจน และในเรื่องของการปรับตำแหน่ง ปรับจากพนักงานซัพคอนแทรคมาเป็นพนักงานประจำ ควรมีกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงาน ศักยภาพในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

4. แนวทางในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้คลาดเครียดมากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปราย 2 ประเด็น ได้แก่ 1. ข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 2. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

1. ข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยทำการนำเสนอเป็นคำถาม 5 ด้านดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลภายในองค์การ พบว่าข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คือ การทำงานเป็นทีมภายในองค์การ โดยองค์การเพิ่มการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบช่วยเหลือพึ่งพากัน โดยมีหัวหน้างานภายในองค์การที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการลงมือปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนความคิดของพนักงาน และให้คำปรึกษาเวลาพบเจอปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งองค์การยังมีการให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายกับพนักงาน จนพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน พนักงาน ได้ โอกาสในการแสดงความสามารถของตน โดยการนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ จนทำให้งานนั้นสามารถประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมา สุคันธนาค (2561) ได้กล่าวว่า องค์การควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สามารถทำให้พนักงานมีความสุข และหัวหน้างานต้องให้อิสระพนักงานในการแสดงความคิดเห็น หรือทำการแสดงความสามารถโดยไม่ โคนถูกปิด

กั้น บริหารงานด้วยความเข้าใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุและผลที่เกิดขึ้นอย่างใจจริง รวมไปถึงงานวิจัยของ รัตนา แก้วเกตุ และอนุฉัตร ช่ำชอง (2560) กล่าวว่า องค์การต้องมีการสร้างสัมพันธภาพภายในองค์การ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และระหว่างส่วนงาน รวมถึงต้องมีการทบทวนคำบรรยายงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการมอบหมาย งานที่มีความท้ายทายเหมาะสมกับตำแหน่งงานของพนักงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ต้องทำการพิจารณาปริมาณงานที่พนักงานได้รับให้มีความสมดุลกับพนักงาน

2. ศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

จากการวิจัยเพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยเมื่อได้ทำการพิจารณาจากการสัมภาษณ์ เป็นรายด้านแล้วพบว่า มีข้อมูล 3 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทน ข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การเรียงตามลำดับ โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดกล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Herzberg, 1959) (Herzberg's Two-Factors Theory of Motivation) โดยด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ด้านรางวัลและผลตอบแทนคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยทางอ้อมที่ไม่ได้ส่งผลให้เป็นสิ่งจูงใจพนักงานโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยนี้ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจได้ โดยปัจจัยนี้ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ และ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ นั้นเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทน

ผลจากการศึกษาพบว่า ข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ พนักงานมีความเห็นต่อด้านรางวัลและผลตอบแทน ว่าพนักงานนั้นได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและภาระงานที่ได้รับแล้ว โดยข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทนให้เป็นปัจจุบันนั้นสำคัญมาเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่ว่าบริษัทฯควรปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนที่พนักงานได้รับให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ให้กับพนักงาน และยังสอดคล้องกับการสนทนากลุ่ม ที่มีความคิดเห็นว่าข้อมูลด้านรางวัลและผลตอบแทน เป็นข้อมูลที่มีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน และควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ

เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ด้านค่าตอบแทน (Salary) ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิญญา ปิ่นทอง (ปฏิญญา ปิ่นทอง, 2561) พบว่า องค์การควรมีโครงสร้างอัตราค่าตอบแทน เช่นเรื่องฐานเงินเดือนหรือสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์การอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนั้นควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม จากการประเมินผลปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และภาระงาน ของพนักงานแต่ละบุคคล รวมไปถึงงานวิจัยของ ปฏิมา สุคันธนาค (ปฏิมา สุคันธนาค, 2561) ที่ว่าปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนมีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์การของคนเก่ง โดยองค์การควรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับองค์การอื่น และผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ของ รัตนา แก้วเกตุ และ อนุฉัตร ช่ำชอง (รัตนา แก้วเกตุ และ อนุฉัตร ช่ำชอง , 2560) พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โดยควรมีการพัฒนาการให้ค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่ตรงกับความสามารถและภาระงาน รวมทั้งมีการพัฒนาระบบการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลจากการศึกษาพบว่า ข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานในภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นต่อข้อมูลด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยพนักงานสามารถวางแผนการทำกิจกรรมล่วงหน้า แบ่งเวลาในการทำงาน ให้เวลากับครอบครัว และการมีสุขภาพร่างกายที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 จากการสัมภาษณ์ที่ว่า พนักงานยุคใหม่นั้นอยู่ช่วงที่ทุกคนใส่ใจคูแลสุขภาพของตนเอง การสร้างสมดุลของชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดีขึ้นจำเป็นต้องแก้ไข Pain point และหาจุดสมดุลร่วมกันระหว่างงานและเวลา เพื่อให้การทำงานของพนักงานเกิดประสิทธิภาพ ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และยังสอดคล้องกับการสนทนากลุ่ม ซึ่งมติจากการสนทนากลุ่ม ที่มีความคิดเห็นว่าข้อมูลด้านสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นข้อมูลที่มีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน และควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การรักษาพนักงานในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ของ Laing (Laing , 2019) ที่ว่าปัจจัยด้านสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงาน โดยกล่าวว่าการสร้างสมดุลของชีวิตการทำงานนั้น รวมถึงความยืดหยุ่นของช่วงเวลาการทำงาน เช่น การได้รับการสลับวันหยุดในการทำงาน หรือการได้รับอนุญาตให้เข้า-ออกงานก่อน

ช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อไปทำกิจกรรมครอบครัว และผลการศึกษาวิจัยอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจ คงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระของ ของ ปฏิญญา ปิ่นทอง (ปฏิญญา ปิ่นทอง, 2561) พบว่า ปัจจัยด้านความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยองค์การนั้นควรมีการจัดแผนการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และชั่วโมงในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นตลอดจนสามารถให้พนักงานสามารถวางแผนในการทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้ โดยปราศจากความกังวลกับงาน

ข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ผลจากการศึกษาพบว่า ข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานในภาพรวม พนักงานมีความเห็นต่อข้อมูลด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยพนักงานได้รับโอกาสให้ใช้ความสามารถในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และองค์การมีความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับพนักงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 จากการสัมภาษณ์ที่ว่าพนักงานควรได้รับการประเมินผลจากการทำงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ควรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน รวมทั้งการให้โอกาสและความยุติธรรมในการก้าวสู่ตำแหน่งถัดไป และยังสอดคล้องกับการสนทนากลุ่ม ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการรักษาพนักงาน และควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ตลอดจนยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (นิศาชล ภูมิพื้นผล, 2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมนชินเนอรี่ จำกัด ว่าการรักษาพนักงานควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยการสร้างเป้าหมายให้กับพนักงานให้เห็นถึงความก้าวหน้าในงาน หรือการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เพื่อที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมไปถึงงานวิจัยของ ชนัญชิดา อ้นเหลือง (ชนัญชิดา อ้นเหลือง, 2560) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในกรทำงาน และกำหนดให้มีการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพัน ของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยผู้ให้ข้อมูลจากขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ผลโดยใช้ SONEAR (SONEAR Analysis) จากพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สามารถสร้างข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาวิจัยทำให้พบปัญหาคือ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหนักเกินไป ส่งผลให้ไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ระหว่างหัวหน้างาน และลูกน้องโดยตรง จึงมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงานเพื่อให้มีทักษะการทำงานหลายด้าน

กลยุทธ์ที่ 2 จัดการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มการเปิดการรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน และร่วมกันหาจุดสมดุลระหว่างองค์การ ผู้บริหาร และพนักงาน

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านรางวัลและผลตอบแทน

จากการศึกษาวิจัยพบว่าองค์การควรมีการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานขอพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน จึงมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มขวัญและกำลังใจ เพื่อให้พนักงานรักและผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

จากการศึกษาวิจัยพบว่าองค์การควรมีการทบทวน ปรับปรุงระบบการประเมินผลการทำงาน ที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนมากขึ้น และควรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่

ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าทำงานแล้วได้รับการเจริญเติบโตในสายอาชีพ จึงมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความชัดเจน ทั้งในระยะสั้นจนถึงแผนอนาคต (Career path)

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดรูปแบบการประเมินผลงาน และเกณฑ์การปรับตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากการศึกษาวิจัยพบว่าองค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรม และจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที จึงมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) และมีส่วนร่วมของพนักงาน ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่าองค์การยังต้องมีการปรับปรุง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก คลายเครียดให้กับพนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อความต้องการในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสถานที่ทำงานดี เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร อยู่แล้วสบายใจ และยังคงรักษาคุณภาพงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมงานทางด้าน Digital Transform สำหรับใช้ในการทำงาน การทำงานออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงาน

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงาน ในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านบทบาทหัวหน้างาน

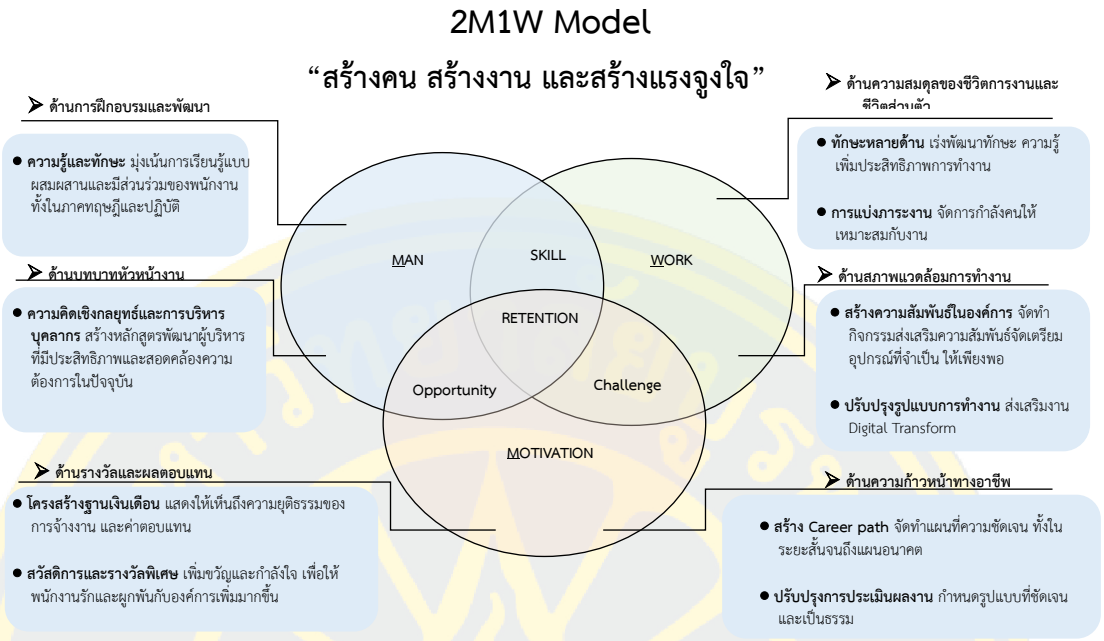
เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของหัวหน้างาน และให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การในปัจจุบัน จึงมีการกำหนดกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างหลักสูตรพัฒนาหัวหน้างาน ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน โดยสามารถติดตามและวัดผลได้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันทั้งหมด จากขั้นตอนการวิจัยทั้งสองขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกันทั้ง 2 ขั้นตอน และนำมาทำการรวบรวมเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ในการนำงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในรูปแบบองค์ความรู้ด้านวิชาการเรียกว่า 2M1W Model ในภาพที่ 1 ภาพแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในรูปแบบ “2M1W Mode” สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์การสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี คือ คน งาน และแรงจูงใจ เพราะฉะนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิด **“สร้างคน สร้างงานและสร้างแรงจูงใจ”** ได้ดัง ภาพแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในรูปแบบ “2M1W Mode” ด้านล่าง



ภาพที่ 1 ภาพแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในรูปแบบ “2M1W Mode”

โดยองค์ประกอบของ 2M1W Model เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยวงกลม 3 วง และ จุดร่วม 4 จุดที่สามารถบูรณาการ (Integration) ร่วมกันได้ ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในแต่ละวงกลม โดยวงกลมทั้งสามวง ประกอบด้วย 1. “M” = Man (คน) 2. “W” = Work (งาน) 3. “M” = Motivation (แรงจูงใจ) และมีการบูรณาการ (Integration) เชื่อมโยงเนื้อหาสาระในแต่ละด้านในลักษณะการหลอมรวมกัน โดยประกอบด้วย 1. Skill = ทักษะการทำงาน 2. Challenge = ความท้าทาย 3. Opportunity = การได้รับโอกาส 4. Retention = การรักษา ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบวงกลมทั้ง 3 ได้ดังนี้

องค์ประกอบของวงกลม 2M1W Model ทั้ง 3 วง

วงกลมที่ 1 คือ คน (MAN)

หมายถึง การสร้างบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายหรือสูงกว่าสิ่งที่องค์การคาดหวัง ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ด้าน สำหรับการสร้างบุคลากรในองค์การ ได้แก่

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

คือ การที่องค์การต้องมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับพนักงาน โดยมีนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติดังนี้

นโยบาย

พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที เพื่อตอบสนองความต้องการพนักงาน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการอบรมและพัฒนาตนเอง

แผนการปฏิบัติ

แผนที่ 1 ให้ทำการทบทวนหลักสูตร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และตรงกับความต้องการของบริษัท

แผนที่ 2 จัดทำหลักสูตรโดยการนำ IT, Digital มาใช้ในการเรียนรู้ การเรียนแบบออนไลน์

แผนที่ 3 จัดทำแนวทางการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน เพื่อให้รองรับกับความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน (Training road map)

2. ด้านบทบาทหัวหน้างาน

พัฒนาประสิทธิภาพของหัวหน้างาน ให้เป็นผู้นำที่มีทักษะความคิดเชิงกลยุทธ์ และสามารถเป็นหัวหน้างานและสามารถบริหารบุคลากรภายในองค์การได้เป็นอย่างดี โดยมีน โยบาย กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติดังนี้

นโยบาย

พัฒนาผู้บริหารในองค์การให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และการบริหารคน

กลยุทธ์

สร้างหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถติดตามและวัดผลได

แผนการปฏิบัติ

แผนที่ 1 จัดหลักสูตรอบรมผู้บริหาร เน้นเรื่องความคิดเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ

แผนที่ 2 จัดทำแผนพัฒนาและประเมินผล ทักษะความสามารถของพนักงาน

วงกลมที่ 2 คือ งาน (WORK)

หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน และการสร้างชีวิตการทำงานที่สมดุลให้กับพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ในด้านสุภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์การต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย โดยมีนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติดังนี้

นโยบาย

องค์การควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) ให้มีความเหมาะสม โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายในแผนก ให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของบริษัทที่เหมาะสมกับยุคสมัย

กลยุทธ์

ต้องสร้างสถานที่ทำงานดี เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร อยู่แล้วสบายใจ และยังคงรักษาคุณภาพงานและการบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมงานทางด้าน Digital Transformation สำหรับการทำงาน และการทำงานออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงาน

แผนการปฏิบัติ

แผนที่ 1 พัฒนากิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากรทุกระดับในองค์การ

แผนที่ 2 จัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการและมีประสิทธิภาพ

แผนที่ 3 พัฒนาระบบงานเอกสาร ให้เป็น Electric Document (เช่น การส่งเอกสาร การอนุมัติ การเก็บข้อมูล)

แผนที่ 4 พัฒนาระบบการเรียนรู้และการสื่อสาร การประชุม ให้เป็นระบบออนไลน์

2. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

องค์การควรเสริมสร้างบุคลากร ให้มีทักษะการทำงานหลายด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งต้องบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน โดยมีนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติดังนี้

นโยบาย

เสริมสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงาน เพื่อให้มีทักษะการทำงานหลายด้าน (Multi-tasking skill) ทำการบริหารจัดการงานให้เหมาะสมกับหน้างาน และกระจายภาระหน้าที่งาน (Share job load) ให้เหมาะสมกับกำลังคน ตลอดจนพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์การรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์

เพื่อเป็นการสร้างแนวทางการป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก องค์การควรเร่งพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงาน มีจัดการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน และเพิ่ม

การเปิดการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และร่วมกันหาจุดสมดุลระหว่างองค์การ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน

แผนการปฏิบัติ

แผนที่ 1 จัดทำแผนการอบรม ระยะสั้นและระยะยาว (Training road map)

แผนที่ 2 จัดให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

วงกลมที่ 3 คือ แรงจูงใจ (MOTIVATION)

หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ ประกอบด้วยข้อมูล 2 ด้าน สำหรับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ ได้แก่

1. ด้านรางวัลและผลตอบแทน

องค์การต้องแสดงให้พนักงาน รู้สึกถึงการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนให้เป็นปัจจุบัน โดยมีแนวทางนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติดังนี้

นโยบาย

ทำการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนให้เป็นปัจจุบัน ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่งาน และทบทวนสวัสดิการหรือของขวัญพิเศษในวาระต่าง ๆ แรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การมายิ่งขึ้น

กลยุทธ์

เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับการเข้าใจ และเอาใจใส่เรื่องการปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนที่เป็นปัจจุบัน มีการเพิ่มขวัญและกำลังใจ เพื่อให้พนักงานรักและผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น

แผนการปฏิบัติ

แผนที่ 1 นำเสนอส่วนงานค่าจ้าง ศึกษาเปรียบเทียบ รางวัลและผลตอบแทน กับบริษัทในเครืออุตสาหกรรมเดียวกัน

แผนที่ 2 นำเสนอส่วนงานค่าจ้าง พิจารณาปรับปรุงรางวัลและผลตอบแทนให้เป็นปัจจุบัน

แผนที่ 3 นำเสนอส่วนงานค่าจ้าง พิจารณามอบของขวัญให้พนักงาน ในโอกาสพิเศษต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

2. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนมีทิศทางการเติบโตและระบบก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีรูปแบบการประเมินผลที่เป็นธรรม โดยมีนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการปฏิบัติดังนี้

นโยบาย

องค์การควรเร่งการส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนมีทิศทางการเติบโตและระบบก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และทำการปรับปรุงรูปแบบการประเมินผล

ตามศักยภาพและประสิทธิผลของงานที่แท้จริง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรม และยอมรับการประเมิน

กลยุทธ์

องค์การควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความชัดเจน ทั้งในระยะสั้นจนถึงแผนอนาคต (Career path) พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบการประเมินผลงาน และเกณฑ์การปรับตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม

แผนการปฏิบัติ

แผนที่ 1 กำหนดเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งให้ชัดเจน โดยใช้อายุการทำงาน ผลงาน และศักยภาพในการทำงาน

แผนที่ 2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โดยจากข้อมูลที่ค้นพบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 วง ข้างต้น สามารถนำมาพัฒนาโดยการบูรณาการทั้ง 3 ด้าน เข้าด้วยกัน เพื่อนำไปใช้ในแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ขององค์การต่อไป ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบของจุดรวม 4 จุด (Integration)

จุดที่ 1 จุดร่วมระหว่างคนกับงาน คือ ทักษะการทำงาน (Skill)

ทักษะการทำงาน หมายถึง การเพิ่มความสามารถให้บุคลากรภายในองค์การจนเกิดทักษะ ความรู้ ความชำนาญ

การทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งพนักงานและหัวหน้างาน ต้องสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อผลักดันให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและสำเร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยจำเป็นต้องมีหัวหน้างานที่มีทักษะทั้งการบริหารงานและบริหารคน และพนักงานที่ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในการสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น รวมถึงมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย ดังนั้น องค์การจึงต้องส่งเสริมทักษะของพนักงานในทุกระดับ เพื่อให้องค์การเติบโตและอยู่รอดได้ ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนสูง

แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

1. องค์การต้องสร้างคนให้มีทั้งทักษะความรู้ที่ทันสมัย ในหลากหลายด้าน

2. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน พนักงานภายในองค์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. สร้างสมดุลของชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน โดยการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน (Share job load)

4. จัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการและมีประสิทธิภาพ หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยการประยุกต์ใช้ Digital Transform ให้มากขึ้น

จุดที่ 2 จุดร่วมระหว่างงานกับแรงจูงใจ คือ ความท้าทาย (Challenge)

ความท้าทาย หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายการปฏิบัติงานแบบเติมซ้ำ ๆ ในทุก ๆ วัน ส่งผลให้พนักงานหมดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะการปฏิบัติงานเช่นนี้ทำให้พนักงานไม่รู้สึกถึงความเปลี่ยนแปลง ไม่มีการเติบโตและพัฒนาไม่มีความท้าทาย ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างให้พนักงานรู้สึกถึงการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หัวหน้างานมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น เพราะตัวพนักงานเองนั้น ต้องการงานที่มีความท้าทายเพื่อความก้าวหน้าความสำเร็จและการได้รับการยอมรับทั้งในระดับบุคคล และองค์การ

นโยบาย

1. องค์การต้องมีการมอบหมายงานที่มีความท้ายทายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์การ

2. การเสนอรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม

3. สนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ ตลอดจนมีทิศทางการเติบโต ที่มีความชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างให้พนักงานในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จุดที่ 3 จุดร่วมระหว่างแรงจูงใจกับคน คือ การได้รับโอกาส (Opportunity)

การได้รับโอกาส หมายถึง การที่พนักงานนั้นได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจกับพนักงาน

การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานนั้น เปรียบเสมือนการเพิ่มพลังในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานนั้นไม่เพียงแต่เน้นเรื่องการฝึกอบรมพนักงาน องค์การต้องเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนในการแสดงศักยภาพอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาการปรับตำแหน่งและผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานหรือต้องการพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นต่อไป

นโยบาย

1. องค์การต้องเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของพนักงานตามแผนระยะสั้นและระยะยาว (Career path) โดยมีการพัฒนาต่อยอด เพื่อโอกาสของความสำเร็จในอนาคต

3. สนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และการบริหารคน เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์การ รู้สึกว่าตนมีโอกาสก้าวหน้าในงาน สามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่ในองค์การ

จุดที่ 4 จุดร่วมระหว่างคน งาน และแรงจูงใจ คือ การรักษา (Retention)

การรักษา หมายถึง การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ ให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ

การรักษา เป็นการอธิบายผลลัพธ์ของแนวทางการสร้างคน สร้างงาน และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานรู้สึกรัก และพร้อมเติบโตไปกับองค์การ โดยการสร้างแนวทางการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิผลนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงาน (Skill) ของพนักงาน ให้ตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย (Challenge) และให้โอกาส (Opportunity) กับพนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

โดยองค์การต้องมีการปฏิบัติตามแนวทางในการรักษาพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตามแผนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถตรวจสอบวัดผล และทำการปรับปรุงได้ เพื่อให้เกิดเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกรัก ผูกพันและพร้อมเติบโตไปพร้อมโตกับองค์การ

นโยบายสำหรับนโยบายการรักษา

มีเครื่องมือวัดผลลัพธ์กลยุทธ์ ของทักษะการทำงาน (Skill) ความท้าทาย (Challenge) และการให้โอกาส (Opportunity) คือ องค์การควรสร้างระบบการวัดระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การที่มีต่อหัวหน้างาน พนักงาน และเพื่อนร่วมงาน โดยจัดทำ Employee Engagement Survey ปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงองค์การ และใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การ เพื่อนำไปสู่การทำให้องค์การมีบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปนี้

1. ควรมีการเพิ่มการศึกษาตัวอย่างของกลุ่มประชากร เป็นพนักงานที่อยู่ในแผนกอื่นที่ไม่ได้มีอัตราการลาออกสูง เพื่อได้ข้อมูลและได้ทราบถึงข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการเพิ่มการศึกษาตัวอย่างของกลุ่มประชากรของทุกระดับในบริษัทฯเพื่อได้ข้อมูลและได้ทราบถึงข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการเพิ่มขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณเข้ามาด้วย เพื่อได้ข้อมูลเชิงกว้าง และละเอียดมากยิ่งขึ้นถึงข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการเพิ่มขอบเขตด้านพื่นที่และผู้ให้ข้อมูลในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกและละเอียดมากยิ่งขึ้นถึงข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์, และนงนุช สุนทรชวกานต์. (2562). *การตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม.* วารสารคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 18(1), 148-164.

ปฏิมา สุคันธนาค. (2561). *ปัจจัยการรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบินแห่งประเทศไทย.* วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10 (9), 71-87.

จิรัชญา ศุขโภคา และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). *อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันธ์ต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์.* วารสาร Veridian E-Journal, 11(2), 1835-1852.

วงศกร ยุกิจภูติ และเดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์. (2559). *พฤติกรรมการใช้งาน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในแอปพลิเคชันของผู้ใช้งานในกรุงเทพมหานคร.* วารสารนานาชาติสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 71-95.

ชัยอนันต์ มั่นคง. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 485-502.

ณัฐพล เนื่องชมภู. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยทองสุข.* วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 6(1), 119-130.

บรรณกร แซ่ลิ่ม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 12(1), 325-348.

อัจฉรา เนียนหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิถยา งามสมเกล้า. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* วารสารบัณฑิตศึกษา ปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(3), 221-234.

ปานทิพย์ ปูรณานนท์. (2559). *ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี.* วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล, 22(2), 111-123.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล และทาริกา สระทองคำ. (2561). *ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.* วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 10(2), 104-120.

มนตรี แกวด้วง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. กรุงเทพฯ.* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิสรา รอดนุช. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบ บัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบณั ฑิต, สาขาวชิาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุดมพร ป้องเกียรติชัย. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบณั ฑิต, สาขาวชิาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชไมพร คงโพ. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชมงคลรัตนโกสินทร์.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,วิทยาลัยการจัดการ.

ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้ างความผูกพันของครูและนักเรียน*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา , คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิสระ สมนาม. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดเชาวน์ปัญญาเชิงปฏิบัติ ร่วมกับกระบวนการสุนทรียสาธก เพื่อส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์วรรณคดี สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สิมะทองธรรม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย.* วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 9(2), 1-12.

ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). *ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และ ชั้นประทวนกองบังคับการอานวยการตารวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสานักงานตำรวจแห่งชาติ.* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด.* สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรัญญา วิชชาธรรม. (2563). *รวมพระราชบัญญัติและพระราชก าหนดที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน พร้ อมหัวข้อเรื่องมาตราส าคัญ ฉบับสมบูรณ์.*กรุงเทพฯ: The Law Group.

เดชวุฒิ พสุธาตระกูล. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี.* งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

ปฏิญญา ปิ่นทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัชฌา ดวงชื่น. (2564). *ปัจจยัที่ส่งผลต่อแนวโนม้การตดัสินใจทา งานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ นอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตีชลบุรี,* มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานิตย์ ต้องถือดี. (2561). *ความผูกพันกับองค์การของคนงานก่อสร้างในเขตจังหวัดสุรินทร์.* การค้นคว้าอิสระปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง และสาธารณูปโภค, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ทวิช อุศมา. (2560). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัด สตูล.* สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รัตนา แก้วเกตุ และ อนุฉัตร ช่ำชอง. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

นิศาชล ภูมิพื้นผล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อาภาพร ทัศนแสงสูรย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็ นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิสาหกิจขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัญจน์อมล แน่นอุดร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพของบุคลากร.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

จุฑารัตน์ วุฒิ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ธาราทิพย์ นามวงค์ษา. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน.* ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภวัต สุวรรณธนัช. (2564). *แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผล่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณิดา คำนา. (2563). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 185-200.

เมนภา พันธ์หิรัญ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชัยรัตน์ ต. เจริญ, จินตนา จันทร์เจริญ, เฌณิศา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย.* Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 432-440.

ยุทธนา อินต๊ะวงค์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย.* ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(2), 1-15.

วิไลลักษณ์ เสริมศรี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา,* สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรัณย์ วัฒนา. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร,* วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิรประภา ภาคีอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร.* ปริญญานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ , คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุรีวัลย์ ใจงาม. (2560). *บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

อัญญาณี ถาวรพานิช. (2564). *ผลกระทบของพฤติกรรมการใช้และรูปแบบการดำเนินชีวิตบน IG Stories ต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน Generation Y*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยรัตน์ ต. เจริญ, จินตนา จันทร์เจริญ, เฌณิศา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย*. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 432-440.

กัลยา รุ่งเรือง. (2546). *ความพึงพอใจในการท้างานตามทฤษฎีค้ำจุนและการจูงใจของอาจารย์อาชีวศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอรรถวิทย์พณิชยการสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ภวัต สุวรรณธนัช. (2564). *แนวโน้มการบูรณาการการใช้ OKRs ร่วมกับ KPIs ที่ส่งผล่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีและปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑารัตน์ วุฒิ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.* ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธาราทิพย์ นามวงค์ษา. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน.* ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีวัลย์ ใจงาม. (2560). *บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

เมนภา พันธ์หิรัญ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไลลักษณ์ เสริมศรี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.* งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุทธนา อินต๊ะวงค์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย.* ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(2), 1-15.

ศรัณย์ วัฒนา. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิรประภา ภาคีอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร.* ปริญญานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ , คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัญญาณี ถาวรพานิช. (2564). *ผลกระทบของพฤติกรรมการใช้และรูปแบบการดำเนินชีวิตบน IG Stories ต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนใน Generation Y.* งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธี ปิงสุทธิวงศ์. (2557). *ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มี Employee engagement.* วารสารโปรดักทิวิตี้ เวิลด์, 19(108), 75-78.

พัชรศรี แดงทองดี. (2557). *ความพึงพอใจของพนักงานรากฐานสู่ความผูกพัน.* วารสารโปรดักทิวิตี้ เวิลด์, 19(113), 77-79.

ภิญโญ รัตนาพันธุ์. (2553). *การพัฒนาชุมชน Appreciative Inquiry ในประเทศไทย.* วารสารวิทยาลัย บัณฑิตศึกษาการจัดการ มข., 5(1), 65-84.

ชนรดา อินเที่ยง. (2556). *บำรุงราษฎร์ผูกพันพนักงานอย่างมีกลยุทธ์.* วารสารโปรดักทิวิตี้ เวิลด์, 18(103), 18-21.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2555). *Engagement ความสำเร็จในการรักษา Female talent.* วารสารโปรดักทิวิตี้ เวิลด์, 17(98), 65-72.

สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.*กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุกัญญา ส่งสวัสดิ์. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีต่อคณะ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.* วารสารสังคมศาสตร์ บูรณาการ, 3-24.

ภูเบศร์ สมุทรจักร. (2556). *Engaging leader จาก Engagement สู่ Disengagement*. วารสารโปรดักทิวิตี้ เวิลด์, 19(102), 61-66.

พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2562). *การรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนเรชั่นวาย ในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน.* วารสารต้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 8(2), 26-47.

ยุวดี พรมเขต. (2561) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานเทคโนโลโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.* สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล,

ปีราติ พันธ์จบสิงห์. (2564) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี,* มหาวิทยาลัยบูรพา

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : หจก. บ้านหนังสือโกสินทร์.* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มุกดา ทองขุนดา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินของกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการท างานของพนักงานแนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ Employee engagement survey*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

อุทัยวรรณ กาญจนกามล. (2556). *การเสริมสร้างพลังชุมชนด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องราวแห่งความสำเร็จและร่วมกันค้นหาความฝันของชุมชน.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

จำปี วงศ์นาค. (2555*). คุณค่าของเภสัชกร: โดยใช้กระบวนการสนุทรียสาธก.* วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเภสัชกรรม,คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อัจฉริยะ อุปการกุล. (2554). *SOAR VS. SWOT Analysis.* เข้าถึงได้จาก http://www.gotoknow . org/posts/441791.

วิกรม กรมดิษฐ์. (2561). *นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.* เข้าถึงได้จาก https://www.amata.com/th/about-amata/sustainability/.

บุปผา กำไรวงค์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท ABC.* คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

พิชิตพล กันทะ. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4,* กรุงเทพฯ: The Law Group.

ชนัญชิดา อ้นเหลือง. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท บุญถาวรเซรามิค จำกัด สาขาหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

สุภางค์ จันทวานิช. (2546). *วิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.คู่มือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่องานพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 4).* ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.

กรรณิกา สุวรรณศรี. (2559). *การบริหารทรพยากรมนุษย์.* เข้าถึงได้จาก http://pws.npru.ac.th/kannika/data/file/การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้ เขา รู้ เรา) (พมิพค์รั้งที่4).* กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

Stavos, J. M., & Hinrichs, G. (2009). *The thin book of SOAR: Building strenghts-based strategy.* Oregon: Thin Book Publishing.

Kosatha, M. (2010). *Knowledge, attitude toward education quality assurance and burnout of teacher under the jurisdiction of the Bangkok metropolitan administration.* Unpublished Master's Thesis. Bangkok: Kasetsart University. (In Thai).

Sabuding, S. (2008). *Administrative factors affecting internal quality assurance of Islamic private schools under Yala Educational Service Area Office Unpublished Master's thesis.* Songkla: Prince of Songkla University. (In Thai).

Millett J. D. (1954). *Management in the public service; the quest for effective performance.* New York: McGraw-Hill.

Meesangphrao, O. (2016). *The study of employee engagement in republic of the union of myanmar a case study of thai company*. HROD Journal, 8, 73-91.

D.R., & Emory C.W. (1995). Business research methods (5 th ed.). Irwin, Sydney.

Frank, F.D., Finnegan, R.P., & Taylor, C.R. (2004). *The Race for Talent: Retaining and Engaging workers in the 21st century.* Human Resource Planning 27(3), 12-25.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-Analysis,* Journal of Applied Psychology,87(2), 268-279.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004*). The drivers of employee engagement.* UK: Institute for Employment Studies.

Cook, S. (2012). *The essential guide to employee engagement. Kogan Page. Cooper.*

Mercer. (2007). *Engaging employees to drive global business success,* Insights from Mercer's what's working™ research.

Aon Hewitt. (2011). *Trends in global employee engagement. Retrieved April 28, 2016.* Fromhttp://www.aon.com/attachments/thoughtleadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf

Baron, R. M., & D. A. Kenny. (1986), *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations.* Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182. Institute for Employment Studies (IES) (2004)

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations.* Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Gallup Consulting. (2010). *The State of the global workplace*, A worldwide study of employee engagement and wellbeing.

Gallup Organization. (2014). *Gallup's research-based approach.* Retrieved May 25, 2016, from http://www.gallup.com/poll/188144/employee-engagement-stagnant-2015.aspx

Strellioff, W. K. (2003). *Engaged employees*. Retrieved from https://bcauditor.com/PUBS/2002- 03/Report1/sec2.htmUTH

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational commitment: Evidence of career stage effect.* Journal of Business Research, 26, 49-61.

Mirvis, P. H. (1997). *Soul work' in organizations.* Organization Science, 8(2), 193-206.

Corporate Executive Board. (2004). *Driving performance and retention through employee engagement.* United Kingdom: The Corporate Executive Board Company (UK) Ltd.

Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement.* Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.

Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2011). *Employee engagement: The key to realizing competitive advantage (development dimensions international monograph).* Mexico: The Americas.

Corporate Executive Board. (2004). *Driving performance and retention through employee engagement.* United Kingdom: The Corporate Executive Board Company (UK) Ltd.

Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). *The gain spiral of resources and work engagement Sustaining a positive worklife.* In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) Work engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 118-131). New York, NY.: Psychology Press.

Schaufeli, W. B. (2012). *Work engagement. What do we know and where do we go.* Romanian Journal of Applied Psychology, 14, 3-10.

Corporate Executive Board. (2004). *Driving performance and retention through employee engagement.* United Kingdom: The Corporate Executive Board Company (UK) Ltd.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.* The Academy of Management Journal, 33, 692-724.

Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement.* Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement.* Institute for Employment Studies, March 2004.

William, H. M., Benjamin, S., Karen, M. B., & Scott, A. Y. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis,* Practice, and Competitive Advantage (Vol. 1). West Sussex: Wiley Blackwell.

Strellioff, W. K. (2003). *Engaged employees.* Retrieved from https://bcauditor.com/PUBS/2002- 03/Report1/sec2.htmUTH

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organizational linkage:* The psychology of commitment absenteeism and turnover. New York: Academic Press

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). *Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians.* Journal of Applied Psychology, 59, 603–609.

Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement.* Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness safety and availability and the engagement of the human spirit at work.* Journal of Occupational Psychology, 77, 13-37.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.* The Academy of Management Journal, 33, 692-724.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness safety and availability and the engagement of the human spirit at work.* Journal of Occupational Psychology, 77, 13-37.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.* The Academy of Management Journal, 33, 692-724.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness safety and availability and the engagement of the human spirit at work.* Journal of Occupational Psychology, 77, 13-37.

Lewis, S., Passmore, J., & Cantore, S. (2011). *Appreciative inquiry for change management: using AI to facilitate organizational development.* London; Philadelphia: Kogan Page.

Stratton-Berkessel, R. (2010). *Appreciative inquiry for collaborative solutions: 21 strength -based workshops.* San Francisco, CA.: Jossey-Bass.

Whitney, D., & Trosten-Bloom, A. (2003). *The power of appreciative inquiry.* San Francisco, CA: Barrett-Koehler.

Shendell-Falik, N., Feinson, M., & Mohr, B. J. (2007). *Enhancing patient safety: Improving the patient handoff process through appreciative inquiry.* The Journal of Nursing Administration, 37(2), 95-104.

Reed, J., Pearson, P., Douglas, B., Swinburne, S., & Wilding, H. (2002). *Going home from hospital: An appreciative inquiry study.* Health and Social Care and the Community, 10(1), 36-45

Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment.* Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.

Steers, R. M., & Porter, L. (1991). *Motivation and work behavior.* New York: McGraw-Hill

Bakker, A. B., Oerlemans, W. G. M., & Ten Brummelhuis, L. L. (2013). *Becoming fully engaged in the workplace what individuals and organizations can do to foster work engagement (R. J. Burke, & C. L. Cooper, Eds).* United Kingdom: Gower.

Bakker, A. B., Van, E. H., & Euwema, M. C. (2006). *Crossover of burnout and engagement in work teams.* Work and Occupations, 33, 464-489.

Henry, C. D. (2020). *Strategies for promoting employee engagement in the canadian banking sector.* Doctor of Business Administration, College of Management and Technology, Business Administration, Walden University.

Arrawatia, M. A., & Dixit, S. (2017). *A study of employee engagement in private sector banks of rajasthan Assessment for organizational transformation.* International Journal of Science Technology & Management, 6(5), 582-589.

Maria, H. N., Muhammad, U. G. & Syed, A. A. S. (2017). *A study on employee engagement through employee development in the banking sector of pakistan case study of a private bank a project of abu dhabi business consortium.* Global Social Sciences Review, 2, 138- 145.

Kaliannana, M. & Adjovu, S. N. (2015). *Effective employee engagement and organizational success a case study.* Maniam kaliannan and samuel narh adjovu procedia social and behavioral sciences, 172, 161-168.

Zainuddin, M. A., & Asaari, M. H. (2020). *Leadership Styles and Organizational Commitment among Managers in Baharain.* International Journal of Economics, Business and Management Research, 4(10), 103-117.

Laing, A. (2019). *Employee retention strategies in nonprofit organizations.* Retrieved from https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7024

Lee, L. (2019). *Strategies for increasing healthcare employees' retention*. Retrieved from https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7310

Wangu, M. P. (2016). *Human resource management strategies for the retention of Generation Y employees: A case of union des assurances de Paris insurance company limited.* Retrieved from http://erepo.usiu.ac.ke/11732/2799

Casida, J., & Zipp, G. P. (2008). *Leadership-Organizational Culture Relationship in Nursing Units of Acute Care Hospitals.* Nursing Economics, 26(1), 7-15.

William, L. K., Richard, S. M., & James, T. R. (1995). *The Effects of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore.* Journal of Organization, 16, 319-333.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities.* Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-608.

Jung, & Yoon. (2012). *Why Do Satisfied Customers Switch? Focus on the Restaurant Patron Variety-Seeking Orientation and Purchase Decision Involvement.* International journal of hospitality management, 3, 875-884.

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods.* California: SAGE.

Lee, L. (2019). *Strategies for increasing healthcare employees' retention.* Retrieved from https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7310

Colaizzi, P.F. (1978). *Psychological Research as the Phenomenologist Views It. In: Valle, R.S. and Mark, K., Eds.,* Existential Phenomenological Alternatives for Psychology, Oxford University Press, New York, 48-71.

Morrow, R., Rodriguez, A., & King, N. (2015). *Colaizzi's descriptive phenomenological method.* The Psychologist, August 2015, 643-644.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate. Boston: Division of research,* Greduate school of business administration, Havard University.

Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees.* Harvard Business Review, 46(1), 53-62.

Laing, A. (2019). *Employee retention strategies in nonprofit organizations.* Retrieved from https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7024

Emerson, H. (1931). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co, Singapore.

Kalyanamitra, P. (2021). *The Causal Relationship Model of Factors Affecting the Availability of Central Rajabhat University towards Access to the Education Quality Criteria for Excellence.* International Journal of Crime, Law and Social, 8(2), 14-20.

WoodCock, M. (1989). *Team development manual.* Worcester: Billing and Sons.

Dalton, J. H., Elias, M. J., & Wandersman, A. (2000). *Community psychology: Linking Individuals and Communities.* Australia: Wadsworth.

Emerson, H. (1931). *Organizational Behavior.* Singapore: Mc Graw-Hill Book Co, Singapore.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

กรอกข้อมูลโดยพิมพ์หรือเขียนด้วยตัวบรรจงที่อ่านง่าย

GRD-107

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบฟอร์มขอออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

ด้วยข้าพเจ้า (~~นาย/นาง~~/นางสาว) สุนิสา จันทร์อ่อน รหัสประจำตัว 64920626

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะ/วิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ โทรศัพท์ 0987900995 e mail: 64920626@go.buu.ac.th

☑ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ แบบเต็มเวลา ☑ แบบไม่เต็มเวลา แผนการศึกษาแบบ แผน ข

อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง

การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

โดยมี ดร. ปรัชชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ / ดุษฎีนิพนธ์

มีความประสงค์ขอออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

1. ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ หน่วยงานที่สังกัด/ คณะ/ มหาวิทยาลัย **(โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)**
   ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล ม.รังสิต และรองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะบริหารธุรกิจ ม.รังสิต
2. ดร.ภัฏธกรณ์ วรายนต์พินิจ หน่วยงานที่สังกัด/ คณะ/ มหาวิทยาลัย **(โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)**
   คณะกรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี และ Co Founder สรรค์วินิต กรุ๊ป
3. ดร.เขมญา คินิมาน หน่วยงานที่สังกัด/ คณะ/ มหาวิทยาลัย **(โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)**
   ตำแหน่ง Project manager บริษัท Toyota tsusho (Thailand) co., ltd.
4. นายภวิล วารีกุล หน่วยงานที่สังกัด/ คณะ/ มหาวิทยาลัย **(โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)**
   ตำแหน่ง CONTINUOUS IMPROVEMENT MANAGER
5. นางสาวพัชรินทร์ ศรีจันทร์ หน่วยงานที่สังกัด/ คณะ/ มหาวิทยาลัย **(โปรดระบุที่อยู่ให้ชัดเจน)**
   ตำแหน่ง HUMAN RELATIONS MANAGER

พร้อมแนบ 1) เค้าโครงวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ (ฉบับย่อ) (ไม่เกิน 10 หน้า ไม่นับรวมเอกสารอ้างอิง) จำนวนเล่มเท่ากับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย จำนวนชุดเท่ากับจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลายมือชื่อนิสิต สุนิสา จันทร์อ่อน

(นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน)

วันที่ 31 / 03 / 2566

(สำเนา)

ที่ อว ๘๑๓๗/๖๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๖ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๐๐๙๙๕ หรือที่ E-mail: 64920626@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว ๘๑๓๗/๖๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๖ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.ภัฏฐกรณ์ วรายนต์พินิจ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังนี้ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๗๙๐๐๙๙๕ หรือที่ E-mail: 64920626@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.ภัฏฐกรณ์ วรายนต์พินิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว ๘๑๓๗/๖๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เชมญา คินิมาน (Toyota tsusho Thailand Co., ltd)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๖ นิสิตหลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๗๙๐๐๙๙๕ หรือที่ E-mail: 64920626@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว ๘๑๓๗/๖๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการบริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๖๒๖ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ

๑. คุณกวิล วารีกุล Continuous Improvement Manager
๒. คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ Human Relations Manager

ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังนี้ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิต ดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๗๙๐๐๙๙๕ หรือที่ E-mail: 64920626@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน คุณกวิล วารีกุล และคุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ภาคผนวก ข

ร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

(สำเนา)

แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

A Study of employee engagement in one food seasoning production company in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province

คำถามการวิจัย

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

คำถามงานวิจัยที่ 1 มีข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามงานวิจัยที่ 2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร

คำชี้แจง

การประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ใช้เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี หลังจากนั้นจะใช้เพื่อการพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีต่อไป โดยในการการประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ คำถามของแบบสัมภาษณ์ในแต่ละข้อมีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

คำอธิบาย

1.แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ใช้เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 1 ท่านเป็นพนักงานหรือเคยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)			
คำถามข้อที่ 2 ท่านเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง ที่ยังคงเป็นพนักงานหรือลาออกจากบริษัทแล้วเป็นระยะเวลา 1-3 ปี ย้อนหลัง ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 3 ท่านเป็นบุคลากรของบริษัท ที่มีอายุการทำงานภายในองค์กรไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)			
คำถามข้อที่ 4 รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ (ให้ผู้วิจัยสร้างรหัสผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเรียงลำดับเริ่มต้นที่ 01 เป็นต้นไป)			
คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นอย่างไร			
คำถามข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งปัจจุบันและลาออกแล้ว เป็นระยะเวลากี่ปี และในระหว่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนั้น มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบคำถามในส่วนนี้ ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามเชิงบวกแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ และแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์เกิดการเล่าเรื่องราวเชิงบวกที่สะท้อนความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และนำเอาเรื่องราวเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อพัฒนาและได้แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths)			
คำถามข้อที่ 7 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุด ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ คือเหตุการณ์ใด			
คำถามข้อที่ 8 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงการปฏิบัติงานหรือเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านทำงานได้ดีในแบบที่ท่านไม่เคยทำได้มาก่อน จุดเปลี่ยนที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท นั้นมาจากอะไร			
คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities)			
คำถามข้อที่ 9 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านสามารถเปลี่ยนการปฏิบัติงานในแบบเดิมๆที่ทำอยู่ในเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างไร และทำอะไรบ้าง			
คำถามข้อที่ 10 ในความคิดเห็นของท่าน ในอนาคตของบริษัท ควรมีอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของท่านให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 11 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่จะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและทำให้ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทมากยิ่งขึ้น			
คำถามข้อที่ 12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีวิธีการอย่างไร ที่บริษัทควรใช้เป็นวิธีการที่สนับสนุนและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้			
คำถามด้านผลลัพธ์ (R-Result)			
คำถามข้อที่ 13 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าบริษัทควรนำตัวชี้วัดใดเพื่อมากำหนดเป็นแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท			
คำถามข้อที่ 14 ในความคิดเห็นของท่าน เมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ รางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท ควรได้รับนั้นคืออะไร			
คำถามด้านความต้องการ (N-Need)			
คำถามข้อที่ 15 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าสิ่งใดในบริษัท ที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท			
คำถามข้อที่ 16 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท อะไรคือสิ่งที่ท่านทำแล้วมีความหมาย และมีความสุขกับตัวท่านเองเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานนั้นคืออะไร กรุณาอธิบาย			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy)			
คำถามข้อที่ 17 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าหากท่านสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิธีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทได้ ท่านอยากจะสนับสนุนการพัฒนาหรือมีวิธีการอย่างไร			
คำถามข้อที่ 18 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุณาอธิบาย			

ลงชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

.....

>>>>>>>>>>>> **ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้** <<<<<<<<<<<<<

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

A Study of employee engagement in one food seasoning production company in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province

คำถามการวิจัย

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

คำถามงานวิจัยที่ 1 มีข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามงานวิจัยที่ 2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร

คำชี้แจง

การประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ใช้เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ที่ได้จากกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่ม นั้นถูกแบ่งออเป็น 4 ส่วนตามกระบวนการ 4D เพื่อระดมความคิด แล้วทำการสังเคราะห์ผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยในการการประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ คำถามของแบบสัมภาษณ์ในแต่ละข้อมีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

คำอธิบาย

1.แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ใช้เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่มนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องตามกระบวนการ 4D ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery)

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design)

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny)

ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณด้านการค้นหา (Discovery) เป็นขั้นตอนของการรายงานผลการค้นหาจากกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 โดยการแบ่งปันเรื่องราวผ่านการเล่าเรื่องที่ได้จากการค้นหาในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การรายงานผลผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มรับทราบ			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 1 รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ในการค้นพบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ให้ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนการนำเสนอความคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการในการปฏิบัติงานกับบริษัท โดยหลังจากได้ทำการรายงานผลในตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery) แล้ว สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ จะได้ร่วมกันนำเสนอแนวคิดและเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับอนาคตที่กลุ่มต้องการ เพื่อร่วมกันพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 2 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดมีความสำคัญมากที่สุด			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 3 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดที่ควรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 4 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ซึ่งได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แล้วนั้น ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีนี้อย่างไร			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยจัดทำเป็นรูปแบบของแผนงาน หรือวิธีการ เพื่อพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 5 ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันระดมความคิดการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยการนำสาเหตุด้านที่สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญ ที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny) เป็นขั้นตอนที่นำแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ไปทดลองใช้ปฏิบัติจริง โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้รับรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 6 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้ทำการออกแบบและพัฒนา			

ลงชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

.....

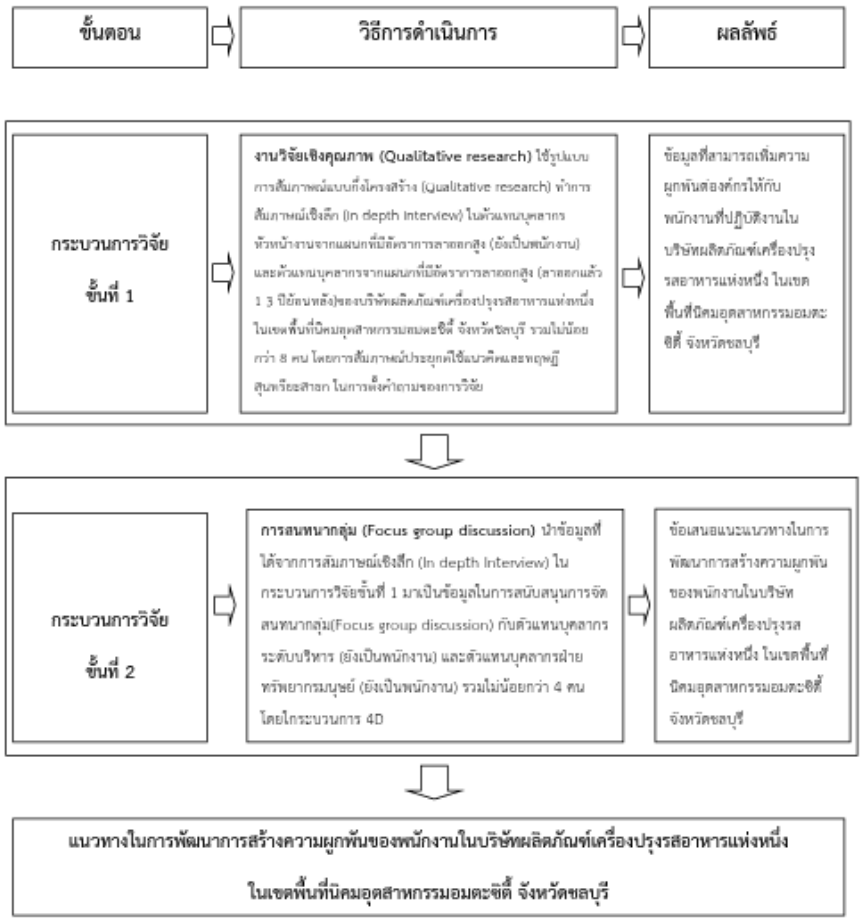
>>>>>> ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม ในงานวิจัยครั้งนี้ <<<<<<

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

แผนภาพสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

เอกสารสรุปผลการตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ที่ใช้ในงานวิจัย จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ
เอกสารสรุปผลความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

เรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง

ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 5 ท่านดังรายนามต่อไปนี้

1. ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี
2. ดร.ภัฏฐกรณ์ วรายนต์พินิจ	ประธานกรรมการหอการค้าจังหวัดชลบุรี
3. ดร.เขมญา คินิมาน	Toyota tsusho Thailand Co., Ltd)
4. คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์	ประธานกรรมการบริษัท
5. คุณกวิล วารีกุล	ประธานกรรมการบริษัท

โดยมีกระบวนการวิจัยดังนี้

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

โดยกำหนดการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย	เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

การผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำอธิบาย

1.แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ใช้เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 1 ท่านเป็นพนักงานหรือเคยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)	1. ดร.ภัฏฐกรม์ วรายนต์พิบัน 2.คุณพัทรินทร์ ศรีจันตร์ 3.คุณกวิน วรีกุล	1.ดร.ชนยุกา ศิมิมาน 2.ดร.ลมิตา กลิ่นพงศ์	
คำถามข้อที่ 2 ท่านเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง ที่ยังคงเป็นพนักงานหรือลาออกจากบริษัทแล้วเป็นระยะเวลา 1-3 ปี ย้อนหลัง ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)	1.ดร.ภัฏฐกรม์ วรายนต์พิบัน 2.ดร.ลมิตา กลิ่นพงศ์ 3.คุณพัทรินทร์ ศรีจันตร์ 4.คุณกวิน วรีกุล	1.ดร.ชนยุกา ศิมิมาน	

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

คำถามข้อที่ 1 ท่านเป็นพนักงานหรือเคยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)

คำถามข้อที่ 1 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 2 ท่านเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง ที่ยังคงเป็นพนักงานหรือลาออกจากบริษัทแล้วเป็นระยะเวลา 1-3 ปีย้อนหลัง ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)

คำถามข้อที่ 2 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 3 ท่านเป็นบุคลากรของบริษัท ที่มีอายุการทำงานภายในองค์กรไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)	1.ดร.ปัฐมกรม์ วรานนท์พิบัน 2.คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ 3.คุณกวิล วารีรุจ	1.ดร.เขมฤา คีนิมาน 2.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์	
คำถามข้อที่ 4 รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ (ให้ผู้วิจัยสร้างรหัสผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเรียงลำดับเริ่มต้นที่ 01 เป็นต้นไป)	1.ดร.ปัฐมกรม์ วรานนท์พิบัน 2.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 3.คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีรุจ	ดร.เขมฤา คีนิมาน	
คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นอย่างไร	1.ดร.เขมฤา คีนิมาน 2.ดร.ปัฐมกรม์ วรานนท์พิบัน 3.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วารีรุจ		
คำถามข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งปัจจุบันและลาออกแล้ว เป็นระยะเวลากี่ปี และในระหว่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนั้น มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง	1.ดร.เขมฤา คีนิมาน 2.ดร.ปัฐมกรม์ วรานนท์พิบัน 3.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วารีรุจ		

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำถามข้อที่ 3 ท่านเป็นบุคลากรของบริษัท ที่มีอายุการทำงานภายในองค์กร ไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)

คำถามข้อที่ 3 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 4 รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ (ให้ผู้วิจัยสร้างรหัสผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเรียงลำดับเริ่มต้นที่ 01 เป็นต้นไป)

คำถามข้อที่ 4 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นอย่างไร

คำถามข้อที่ 5 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งปัจจุบันและลาออกแล้ว เป็นระยะเวลากี่ปี และในระหว่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนั้น มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง

คำถามข้อที่ 6 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบคำถามในส่วนนี้ ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามเชิงบวกแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ และแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์เกิดการเล่าเรื่องราวเชิงบวกที่สะท้อนความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และนำเอาเรื่องราวเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อพัฒนาและได้แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths)			
คำถามข้อที่ 7 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุด ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ คือเหตุการณ์ใด	1.ดร.เรณฐา คีนิยาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ 4.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วาริกุล		
คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths)			
คำถามข้อที่ 8 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงการปฏิบัติงานหรือเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านทำงานได้ดีในแบบที่ท่านไม่เคยทำได้มาก่อน จุดเปลี่ยนที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท นั้นมาจากอะไร	1.ดร.เรณฐา คีนิยาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ 4.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วาริกุล		
คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities)			
คำถามข้อที่ 9 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านสามารถเปลี่ยนการปฏิบัติงานในแบบเดิมๆที่ทำอยู่ในเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างไร และทำอะไรบ้าง	1.ดร.เรณฐา คีนิยาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วาริกุล		1.ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities)			
คำถามข้อที่ 10 ในความคิดเห็นของท่าน ในอนาคตของบริษัท ควรมีอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของท่านให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1.ดร.เขมฤดา คีนะวาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัน 3.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีกุล		1.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์
คำถามข้อที่ 11 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่จะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและทำให้ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทมากยิ่งขึ้น	1.ดร.เขมฤดา คีนะวาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัน 3.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีกุล	ดร.สมิตา กลั่นพงศ์	
คำถามข้อที่ 12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีวิธีการอย่าไร ที่บริษัทควรใช้เป็นวิธีการที่สนับสนุนและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้	1.ดร.เขมฤดา คีนะวาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัน 3.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีกุล	ดร.สมิตา กลั่นพงศ์	
คำถามด้านผลลัพธ์ (R-Result)			
คำถามข้อที่ 13 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าบริษัทควรนำตัวชี้วัดใดเพื่อมากำหนดเป็นแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท	1.ดร.เขมฤดา คีนะวาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัน 3.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วารีกุล		
คำถามข้อที่ 14 ในความคิดเห็นของท่าน เมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ รางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท ควรได้รับนั้นคืออะไร	1.ดร.เขมฤดา คีนะวาน 2.ดร.ภัฏฐกรม์ วรานนท์พิบัน 3.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณพัทรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วารีกุล		

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านความต้องการ (N-Need)			
คำถามข้อที่ 15 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าสิ่งใดในบริษัท ที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท	1.ดร.เขมฤา คีมีงาน 2.ดร.ภัฐสุกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.คุณพัรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีรุจ	1.ดร.สมิตา กลันพงศ์	
คำถามข้อที่ 16 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท อะไรคือสิ่งที่ท่านทำแล้วมีความหมาย และมีความสุขกับตัวท่านเองเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานนั้นคืออะไร กรุณาอธิบาย	1.ดร.เขมฤา คีมีงาน 2.ดร.ภัฐสุกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.คุณพัรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีรุจ	1.ดร.สมิตา กลันพงศ์	
คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy)			
คำถามข้อที่ 17 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าหากท่านสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิธีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทได้ ท่านอยากจะสนับสนุนการพัฒนาหรือมีวิธีการอย่างไร	1.ดร.เขมฤา คีมีงาน 2.ดร.ภัฐสุกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.คุณพัรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีรุจ	1.ดร.สมิตา กลันพงศ์	
คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy)			
คำถามข้อที่ 18 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุณาอธิบาย	1.ดร.เขมฤา คีมีงาน 2.ดร.ภัฐสุกรม์ วรานนท์พิบัติ 3.คุณพัรินทร์ ศรีจันทร์ 4.คุณกวิล วารีรุจ	1.ดร.สมิตา กลันพงศ์	

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

<u>ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก</u>

คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths)

<u>คำถามข้อที่ 7</u> ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุด ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ คือเหตุการณ์ใด

คำถามข้อที่ 7 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

<u>คำถามข้อที่ 8</u> ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงการปฏิบัติงานหรือเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านทำงานได้ดีในแบบที่ท่านไม่เคยทำได้มาก่อน จุดเปลี่ยนที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท นั้นมาจากอะไร

คำถามข้อที่ 8 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities)

<u>คำถามข้อที่ 9</u> ในความคิดเห็นของท่าน ท่านสามารถเปลี่ยนการปฏิบัติงานในแบบเดิมๆที่ทำอยู่ในเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างไร และทำอะไรบ้าง

คำถามข้อที่ 9 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

<u>คำถามข้อที่ 10</u> ในความคิดเห็นของท่าน ในอนาคตของบริษัท ควรมีอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของท่านให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

คำถามข้อที่ 10 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

คำถามข้อที่ 11 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่จะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและทำให้ท่านมีความผูกพันต่อบรษัทมากยิ่งขึ้น

คำถามข้อที่ 11 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีวิธีการอย่าไร ที่บริษัทควรใช้เป็นวิธีการที่สนับสนุนและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้

คำถามข้อที่ 12 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามด้านผลลัพธ์ (R-Result)

คำถามข้อที่ 13 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าบริษัทควรนำตัวชี้วัดใด เพื่อมากำหนดเป็นแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเพิ่มความผูกพันต่องค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท

คำถามข้อที่ 13 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 14 ในความคิดเห็นของท่าน เมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ รางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท ควรได้รับนั้นคืออะไร

คำถามข้อที่ 14 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามด้านความต้องการ (N-Need)

คำถามข้อที่ 15 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าสิ่งใดในบริษัท ที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่องค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท

คำถามข้อที่ 15 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามข้อที่ 16 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท อะไรคือสิ่งที่ท่านทำแล้วมีความหมาย และมีความสุขกับตัวท่านเองเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานนั้นคืออะไร กรุณาอธิบาย

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

คำถามข้อที่ 16 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy)

คำถามข้อที่ 17 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าหากท่านสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิธีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทได้ ท่านอยากจะสนับสนุนการพัฒนาหรือมีวิธีการอย่างไร

คำถามข้อที่ 17 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy)

คำถามข้อที่ 18 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุณาอธิบาย

คำถามข้อที่ 18 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 4 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

คำอธิบาย

1.แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ใช้เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่มนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องตามกระบวนการ 4D ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery)

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design)

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny)

ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณด้านการค้นหา (Discovery) เป็นขั้นตอนของการรายงานผลการค้นหาจากกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 โดยการแบ่งปันเรื่องราวผ่านการเล่าเรื่องที่ได้จากการค้นหาในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การรายงานผลผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มรับทราบ			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 1 รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ในการค้นพบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่องค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ให้ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ	1.ดร.ชมพูท ศิมิมาน 2.ดร.ภัฐสุดารณ์ วรายนต์พิจิน 3.ดร.สมิตา ถนิมพงศ์ 4.คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วาริกุล		

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

<u>ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery)</u>

การรายงานผลผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มรับทราบ

<u>แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 1</u> รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ในการค้นพบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ให้ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 1 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนการนำเสนอความคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการในการปฏิบัติงานกับบริษัท โดยหลังจากได้ทำการรายงานผลในตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery) แล้ว สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ จะได้ร่วมกันนำเสนอแนวคิดและเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับอนาคตที่กลุ่มต้องการ เพื่อร่วมกันพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 2 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดมีความสำคัญมากที่สุด	1.ศ.ดร.ชมนูภา ศิริมาน 2.ศ.ดร.ภัญญ์ธรณ์ วรานนท์พิบูล 3.ศ.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณสัจจินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล ราชิกุล		
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 3 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดที่ควรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	1.ศ.ดร.ชมนูภา ศิริมาน 2.ศ.ดร.ภัญญ์ธรณ์ วรานนท์พิบูล 3.ศ.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณสัจจินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล ราชิกุล		
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 4 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ซึ่งได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แล้วนั้น ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีนี้อย่างไร	1.ศ.ดร.ชมนูภา ศิริมาน 2.ศ.ดร.ภัญญ์ธรณ์ วรานนท์พิบูล 3.ศ.ดร.สมิตา กลั่นพงศ์ 4.คุณสัจจินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล ราชิกุล		

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream)

การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 2 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดมีความสำคัญมากที่สุด

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 2 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 3 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดที่ควรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 3 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 4 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ซึ่งได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แล้วนั้น ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีนี้อย่างไร

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 4 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยจัดทำเป็นรูปแบบของแผนงาน หรือวิธีการ เพื่อพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 5 ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันระดมความคิดการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยการนำสาเหตุด้านที่สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญ ที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี	1.ดร.ชมภู ศิริมาน 2.ดร.ภัญญดาณ์ วรานนท์พิบูล 3.ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ 4.คุณศิริวิมล์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วารีกุล		

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design)

การออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 5 ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันระดมความคิดการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยการนำสาเหตุด้านที่สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญ ที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 5 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny) เป็นขั้นตอนที่นำแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ไปทดลองใช้ปฏิบัติจริง โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้รับรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 6 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้ทำการออกแบบและพัฒนา	1.ดร.ชมภูภา ศิริมาน 2.ดร.ภัญญตรณ์ วรานนท์พิบูล 3.ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์ 4.คุณพัชรินทร์ ศรีจันทร์ 5.คุณกวิล วาริกุล		

ผลการวิเคราะห์คำถามของแบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

สรุปการผ่านเกณฑ์แบบสัมภาษณ์นี้ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องให้คำแนะนำ **"คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ในจำนวน 3 ท่านขึ้นไป** จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับสรุปผลแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียดดังนี้

<u>ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny)</u>

การนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

<u>แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 6</u> ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้ทำการออกแบบและพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 6 ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คำแนะนำไว้ว่า "มีความเหมาะสมกับงานวิจัย" จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า "คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย" ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

กองบริหารการวิจัย
และนวัตกรรม

เลขที่ IRB4-202/2566

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย: G-HU 188/2566
โครงการวิจัยเรื่อง: การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
หัวหน้าโครงการวิจัย: นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน
หน่วยงานที่สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์):
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา **หน่วยงานที่สังกัด** คณะศึกษาศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์):
อาจารย์ ดร.จินดาภา ลีนิวา **หน่วยงานที่สังกัด** คณะศึกษาศาสตร์
วิธีทบทวน: ☑ Exemption ☐ Expedited ☐ Full board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	ฉบับที่ 1 วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย	ฉบับที่ 1 วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวมรวบข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form) แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ฉบับที่ 1 วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี)	ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566
วันที่หมดอายุ : วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567

(ดร.พิมลพรรณ เลิศล้ำ)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำหรับโครงการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา และระดับปริญญาตรี
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง **

(สำเนา)

AF 06 01

แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

1. รหัสโครงการวิจัย : G HU188/2566

1.1 ชื่อโครงการวิจัย (ไทย)

การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

1.2 ชื่อโครงการวิจัย (อังกฤษ)

A Study of employee engagement in one food seasoning production company in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province

2. คณะผู้วิจัย

2.1 หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ นามสกุล นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน รหัสนิสิต 64920626

หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โทรศัพท์ 0987900995 E mail 64920626@go.buu.ac.th

2.2 อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

ชื่อ นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0813495935 E mail paratchanun@buu.ac.th

2.3 อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

ชื่อ นามสกุล อาจารย์ ดร.จินดาภา ลีนิวา ตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงานที่สังกัด คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0982463624 E mail jindapa.le@go.buu.ac.th

3. โครงการวิจัยมีเนื้อหาในกลุ่มสาขาใด

☐ กลุ่มคลินิก/วิทยาศาสตร์สุขภาพ/วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☑ กลุ่มมนุษยศาสตรและสังคมศาสตร์

4. วัตถุประสงค์ของการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ครั้งนี้เพื่อ

ดำเนินโครงการวิจัยให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยจาก

แหล่งทุน : อื่นๆ

ทุน : ทุนส่วนตัว

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

AF 06 01

ปีงบประมาณ : 2566

จำนวนเงิน 2,400.00 บาท

ประกอบการดำเนินงาน

- ☐ สารนิพนธ์
- ☑ งานนิพนธ์
- ☐ วิทยานิพนธ์
- ☐ ดุษฎีนิพนธ์

โครงการวิจัยร่วมกับนักวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มาแล้วหรือไม่

- ☑ ยังไม่ได้ผ่าน
- ☐ ผ่านแล้วจาก ชื่อคณะกรรมการ สถาบัน
  เลขที่รับรอง วันที่รับรอง ถึง วันที่

ส่วนที่ 2 หลักฐานแนบประกอบการพิจารณา

☑ 1. โครงการวิจัยที่ผ่านการสอบเค้าโครงวิจัย (ภาษาไทย และ/หรือ ภาษาอังกฤษ)
ฉบับที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิจัยเรียบร้อยแล้ว

☑ 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06 02/v2.1)
หากนิสิตขอยกเว้นการใช้เอกสารชี้แจงฯ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม
ขอให้นิสิตระบุเหตุผลทางวิชาการในการขอยกเว้น
โดยแนบไฟล์เอกสารที่มีรายละเอียดของการขอยกเว้นดังกล่าวในรูปแบบไฟล์ PDF

☑ 3. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06 03/v2.1)
หากนิสิตขอยกเว้นการใช้เอกสารแสดงความยินยอมฯ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม
ขอให้นิสิตระบุเหตุผลทางวิชาการในการขอยกเว้น
โดยแนบไฟล์เอกสารที่มีรายละเอียดของการขอยกเว้นดังกล่าวในรูปแบบไฟล์ PDF

☑ 4. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form) แบบสอบถามหรือ
สัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
หากโครงการวิจัยนั้นไม่มีแบบเก็บรวบรวมข้อมูล ขอให้นิสิตระบุเหตุผลทางวิชาการ
โดยแนบไฟล์เอกสารที่มีรายละเอียดดังกล่าวในรูปแบบไฟล์ PDF

☑ 5. เอกสารสรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ที่ใช้ในงานวิจัย
จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ เอกสารสรุปผลความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
ในกรณีที่นิสิตออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเอง โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม
ให้นิสิตแนบเอกสารรับรองการตรวจคุณภาพและความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ยกเว้น
เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม แบบสังเกตพฤติกรรม หรือ
เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ
นิสิตไม่ต้องแนบเอกสารรับรองการตรวจคุณภาพและความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยไม่จำเป็นต้องมีผลการทดลองใช้เครื่องมือมาก่อน (Try out)

☑ 6. หลักฐานการสอบผ่านเค้าโครง งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์
ที่ผ่านการลงนามจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

(สำเนา)

☐ 7. เอกสารรายละเอียดของเครื่องมือการวิจัย เช่น คู่มือ หรือ โปรแกรมการฝึกอบรม หรือ โปรแกรมการทดลอง หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

☑ 8. เอกสารอื่นๆ เช่น หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล/ ใบประชาสัมพันธ์/ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการฯลฯ (ถ้ามี)

☑ 9. แบบแสดงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) (AF 06 04/v2.1) ของนิสิต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและคณะกรรมการสอบเค้าโครงงานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์ ทุกท่าน

☑ 10. หลักฐานการผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากหน่วยงานต่าง ๆ ของนิสิต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เช่น การอบรมหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Human Subject Protection Course) หรือ การอบรมหลักสูตรแนวทางการดำเนินการวิจัยทางคลินิกที่ดี (Basic Good Clinical Practice (GCP) Training Course) เป็นต้น

สามารถเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ได้ที่ http://research.buu.ac.th/web2019/?page_id=898

☐ 11. สำเนาใบรับรองจริยธรรมจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย (ถ้ามี)

☐ 12. เอกสารประกัน (Insurance) ถ้าเป็นโครงการวิจัยของบริษัทเอกชน (ถ้ามี)

☐ 13. เอกสารที่มีการรับรองการวิจัยในประเทศ หรือหน่วยงานอื่นอยู่แล้ว (ถ้ามี)

☑ 14. หลักฐานการจ่ายค่าธรรมเนียมการยื่นขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

หากผู้วิจัยต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ขอให้ผู้วิจัยแนบหลักฐานการจ่ายค่าธรรมเนียม เพิ่มเติม

☑ 15. แบบฟอร์มการชำระเงินค่าธรรมเนียมการยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา (BUU IRB Payment)

สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ http://research.buu.ac.th/web2019/?page_id=3506

☑ 16. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา (AF 06 01.2/v2.1) แนบเอกสารฉบับนี้ **ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถกรอกข้อมูลในระบบได้ครบถ้วน**

☐ 17. แบบบันทึกการแก้ไขเอกสารหลังการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา (AF 06 09/v2.1)

แนบเอกสารภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับผลการพิจารณาทุกประเภทโครงการวิจัย (Exemption, Expedited และ Full Board) จากคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้ว

☐ 18. ใบเสร็จรับเงิน ฉบับสมบูรณ์ (ผู้วิจัยไม่ต้องแนบ)

☐ 19. แบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08 01)

(สำเนา)

AF 06 01

☑ 20. ประวัติความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการวิจัย (Curriculum Vitae) ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ลงนามและระบุวันที่เรียบร้อยแล้ว

☐ 21. หลักฐานรับรองการแปลภาษา (ถ้ามี)
แบบเอกสารฉบับนี้เพิ่มเติม ในกรณีที่มีการแปลเอกสารเป็นภาษาอื่น ๆ (ยกเว้นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

ส่วนที่ 3 รายละเอียดของโครงการวิจัย

1. กรณีโครงงานวิจัยที่เสนอขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในครั้งนี้ มีการดำเนินการวิจัยที่แบ่งเป็นระยะรวมทั้งสิ้น 2 ระยะ

2. การขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ครั้งนี้ ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยระยะที่ 1 2 ของโครงการ

3. วัตถุประสงค์การวิจัยในระยะที่ขอรับรอง

1.
เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.
เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

4. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participants) หรือกลุ่มตัวอย่าง (Samples / Subjects) :
กรุณาระบุรายละเอียดของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยว่าเป็นใคร จำนวนกี่คน คำนวณหรือกำหนดมาอย่างไร และสถานที่ที่เก็บข้อมูลที่ใด หากศึกษาหลายสถานที่ระบุด้วยว่าที่ละกี่คน
1. ผู้เข้าร่วมโครงการสำหรับการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured interview) คือ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรระดับผู้บริหาร
และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยมีจำนวนผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งหมด 16 คน

2. การคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คนนั้น ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion sampling) โดยเริ่มจากการตั้งเกณฑ์ในการเลือก
ร่วมกับทีมผู้บริหารของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และประกอบไปด้วยผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ
1) หัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง
2) พนักงานระดับปฏิบัติงานซึ่งเป็นบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง
เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้ คือ เนื่องจากบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูงนั้น จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีความละเอียดและเป็นจริงมากที่สุด สามารถให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัยได้โดยไม่คิดความรู้สึกโต้แย้งใดๆ

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

AF 06 01

จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจริงที่เป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

เพื่อนำมาศึกษาและสามารถนำไปเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีได้

เกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion sampling)

1) ระดับหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน,

พนักงานระดับปฏิบัติงานซึ่งเป็นบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน

2) อายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

3) ตัดสินใจและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้

กลุ่มที่ 2 ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) คือ

1) บุคลากรระดับบริหาร

2) บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

เหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ

เนื่องจากบุคลากรระดับบริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคลากรที่เป็นฝ่ายที่บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ร่วมกับผู้บริหารขององค์กรต่อไปได้

เกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion sampling)

1) บุคลากรระดับบริหาร จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน และบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน

รวมทั้งหมด 8 คน

2) อายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี

3) ตัดสินใจและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรณีศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา

(Phenomenological Method) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจึงไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความอิ่มตัวของข้อมูล (Data saturation) ผู้วิจัยจะใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเพิ่มจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

โดยไม่มากไปกว่าจำนวนที่ขอไว้ 10% ของพนักงานในแต่ละระดับ

3. โดยผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด คือ

1) หัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง

2) พนักงานระดับปฏิบัติงานซึ่งเป็นบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง

3) บุคลากรระดับบริหาร

4) บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยขอเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในงานวิจัยเพียงอย่างเดียวไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการหรือไม่เ

(สำเนา)

AF 06 01

ข้าร่วมโครงการดังกล่าวของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดและผู้วิจัยไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้คุณให้โทษต่อผู้เข้าร่วมโครงการ อีกทั้งผู้วิจัยเป็นผู้ทำนัดและสัมภาษณ์เองทั้งหมด
และในการสัมภาษณ์ดังกล่าวจะไม่มีการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลอันจะนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการได้

4. สถานที่เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้
1) สถานที่เก็บข้อมูลในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ
ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผ่านช่องทางโทรศัพท์และผ่านช่องทางออนไลน์ Microsoft team
โดยใช้เวลาหลังเลิกงานหรือเวลาที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสะดวกและรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูล
โดยผู้ร่วมโครงการวิจัยคือ พนักงานระดับหัวหน้างานจากแผนก
และพนักงานระดับปฏิบัติงานซึ่งเป็นบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกสถานที่ดังกล่าว
เนื่องจากการสัมภาษณ์ผ่านช่องทางโทรศัพท์และผ่านช่องทางออนไลน์ Microsoft team
ซึ่งเป็นโปรแกรมประชุมออนไลน์ซึ่งมีความเป็นส่วนตัว
ปลอดเสียงรบกวนและเงียบเพื่อให้ผู้วิจัยรู้สึกปลอดภัยและไม่ต้องเดินทางมาสัมภาษณ์
2) สถานที่เก็บข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion)
ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผ่านผ่านช่องทางออนไลน์ Microsoft team
โดยใช้เวลาหลังเลิกงานหรือเวลาที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสะดวกและรู้สึกปลอดภัยในการให้ข้อมูล
โดยผู้ร่วมโครงการวิจัยคือ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรระดับผู้บริหาร สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกสถานที่ดังกล่าว
เนื่องจากการสัมภาษณ์ผ่านช่องทางออนไลน์ Microsoft team ซึ่งเป็นโปรแกรมประชุมออนไลน์ซึ่งมีความเป็นส่วนตัว
ปลอดเสียงรบกวนและเงียบเพื่อให้ผู้วิจัยรู้สึกปลอดภัยและไม่ต้องเดินทางมาสัมภาษณ์
5. การได้มาซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / กลุ่มตัวอย่าง : กรุณาระบุรายละเอียดวิธีที่จะใช้เพื่อเข้าถึงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งเกณฑ์การคัดเข้า คัดออก โดยละเอียด
ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในกลุ่มที่ 1 (การวิจัยเชิงคุณภาพ)
1. ผู้วิจัยทำการติดต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้เพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์
วิธีการและขั้นตอนในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ตัดสินใจก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
หากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัย
ให้ติดต่อกลับผู้วิจัยผ่านช่องทางโทรศัพท์หรือผ่านอีเมลที่ผู้วิจัยได้ให้ข้อมูลไว้ เพื่อทำการนัดหมายวัน
เวลาและช่องทางสัมภาษณ์กับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
2. ผู้วิจัยจะส่งอีเมลและโทรศัพท์ติดต่อกับผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีวิจัย
ประโยชน์ ความเสี่ยงและรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล
รวมถึงความมีอิสระในการที่ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิที่จะสมัครใจหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

เกณฑ์การรับเข้า คือ เพื่อให้ได้รับข้อมูลของการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือที่สุด
ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เพื่อการให้ได้มาของผู้เข้าร่วมโครงการคือ
1) บุคลากรทั้งหมดต้องเป็นบุคลากรของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง
จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน และตัวแทนบุคลากรจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน รวมทั้งหมด 8

(สำเนา)

คน
2) มีอายุงานมากกว่า 3 ปี
3) มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้
หากบุคลากรท่านใดสนใจเข้าร่วมโครงการ ให้ติดต่อผ่านช่องทางที่ได้สื่อสารไว้
หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำหนังสือขออนุญาตจากหัวหน้าบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
เพื่อขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
จังหวัดชลบุรี ต่อไป

เกณฑ์การคัดออก คือ ในการคัดผู้ให้ข้อมูลออกนั้น
หากผู้วิจัยทราบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้ข้อมูลด้วยการไม่ตอบกลับการให้ข้อมูล
หรือแม้กระทั่งก่อนการเริ่มให้ข้อมูลนั้นปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลเกิดความไม่สะดวก
ก่อนหรือระหว่างการสัมภาษณ์ใดๆ และหากผู้เข้าร่วมโครงการต้องการที่จะถอนตัวก็ล้วนสามารถทำได้ตลอดเวลา
และหากผู้เข้าร่วมโครงการต้องการยกเลิกไม่ร่วมโครงการไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามสามารถที่จะยกเลิกได้ตลอดเวลาโดย
ไม่มีข้อผูกมัดหรือผลกระทบใดๆ ต่อผู้เข้าร่วมโครงการ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงานใดๆ ทั้งสิ้น

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในกลุ่มที่ 2 (การสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion)
1. ผู้วิจัยทำการติดต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้เพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์
วิธีการและขั้นตอนในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ตัดสินใจก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
หากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัย
ให้ติดต่อกลับผู้วิจัยผ่านช่องทางโทรศัพท์หรือผ่านอีเมลที่ผู้วิจัยได้ให้ข้อมูลไว้ เพื่อทำการนัดหมายวัน
เวลาและช่องทางสัมภาษณ์กับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
2. ผู้วิจัยจะส่งอีเมลและโทรศัพท์ติดต่อกับผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีวิจัย
ประโยชน์ ความเสี่ยงและรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล
รวมถึงความมีอิสระในการที่ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิที่จะสมัครใจหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้
3. เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้งหมด 8 คนพร้อมกัน
เนื่องจากหากเข้าร่วมการสนทนากลุ่มพร้อมกันทั้งหมดจะได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน
มีความหลากหลายในข้อมูลที่ผู้วิจัยจะได้รับ เนื่องจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มนี้มาจากการทำงานที่แตกต่างกัน
โดยผู้วิจัยประยุกต์แนวคำถามให้ใกล้เคียงกับการสัมภาษณ์เชิงลึก และนอกจากนี้ยังมีการใช้วิธีการสังเกตของผู้วิจัย
โดยจะทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในระหว่างการสนทนากลุ่ม
รวมถึงการบันทึกวีดีโอและการจดบันทึกในระหว่างการสัมภาษณ์
4. การนัดหมายวัน
เวลาและสถานที่หรือช่องทางในการจัดสนทนากลุ่มตามความสะดวกและความสมัครใจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งหมด
โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มประมาณ 45 60 นาที
ผู้วิจัยนำเสนอวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย รวมถึงผลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1
พร้อมทั้งเสนอข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหาร
แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

(สำเนา)

และให้บุคลากรระดับบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แต่ละท่านที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทั้งหมด
ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
และผู้วิจัยจะได้นำไปสรุปผลการสนทนากลุ่มแล้วส่งกลับไปให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในกลุ่มที่ 2
ทุกท่านได้อ่านก่อนนำไปสรุปผลโครงการวิจัยในครั้งนี้

เกณฑ์การรับเข้า คือ เพื่อให้ได้รับข้อมูลของการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือที่สุด
ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เพื่อการให้ได้มาของผู้เข้าร่วมโครงการคือ
1) บุคลากรทั้งหมดต้องเป็นบุคลากรของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน
และบุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน
2) มีอายุงานมากกว่า 3 ปี
3) มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมโครงการและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำการวิจัยในครั้งนี้
หากบุคลากรท่านใดสนใจเข้าร่วมโครงการ ให้ติดต่อผ่านช่องทางที่ได้สื่อสารไว้
หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำหนังสือขออนุญาตจากหัวหน้าบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
เพื่อขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
จังหวัดชลบุรี ต่อไป

เกณฑ์การคัดออก คือ ในการคัดผู้ให้ข้อมูลออกนั้น
หากผู้วิจัยพราบว่าผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้ข้อมูลด้วยการไม่ตอบกลับการให้ข้อมูล
หรือแม้กระทั่งก่อนการเริ่มให้ข้อมูลนั้นปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลเกิดความไม่สะดวก
ก่อนหรือระหว่างการสัมภาษณ์ใดๆ และหากผู้เข้าร่วมโครงการต้องการที่จะถอนตัวก็ล้วนสามารถทำได้ตลอดเวลา
และหากผู้เข้าร่วมโครงการต้องการยกเลิกไม่รวมโครงการไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามสามารถที่จะยกเลิกได้ตลอดเวลาโดย
ไม่มีข้อผูกมัดหรือผลกระทบใดๆ ต่อผู้เข้าร่วมโครงการ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงานใดๆ ทั้งสิ้น
6. กรุณาระบุวิธีดำเนินการวิจัย และกระบวนการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย /
กลุ่มตัวอย่างโดยละเอียด (หากเป็นการทดลองให้ระบุกิจกรรมการทดลองอย่างละเอียดของทุกกลุ่ม)
1. ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)
ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยมีกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ดังนี้
ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ทำการสัมภาษณ์รายบุคคล
เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งลักษณะของแบบ
สัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์การคัดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูล เพื่อคัดกรองคุณสมบัติของผู้ให้สัมภาษณ์
ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ภายในองค์กรโดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi
structured interview) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview)

(สำเนา)

ทำการสัมภาษณ์รายบุคคลเป็นเครื่องมือในการทำวิจัย ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามเชิงบวกแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR แนวคิดและทฤษฎีความต้องการและแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
เพื่อให้ผู้สัมภาณ์เกิดการเล่าเรื่องราวเชิงบวกที่สะท้อนความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
และนำเอาเรื่องราวเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อพัฒนาและได้แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม
โดยผู้ทำการวิจัยได้ทำการติดต่อนัดหมายเพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ เมื่อถึงวันนัดสัมภาษณ์นั้น
ก่อนจะทำการเริ่มสัมภาษณ์การซักถาม จะทำขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกภาพและเสียงผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อเก็บข้อมูลให้ครบทุกประเด็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
1) ศึกษารายละเอียดข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์
2) ทำการติดต่อนัดหมายเพื่อขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์
3) ทำการรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัยข้อมูลจากการบันทึกภาพและเสียงผ่านโปรแกรม Microsoft Teams พร้อมการจดบันทึก
4) นำภาพและเสียงบันทึกของผู้ถูกสัมภาษณ์มาทำการถอดบทสัมภาษณ์ตั้งแต่ต้นจนจบ
5)
นำเอาข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ภายหลังจากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยมีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้
ทำการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking)
เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการถอดวีดีโอการบันทึกภาพและเสียงการสนทนาในการสัมภาษณ์ ส่งกลับไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ทำการตรวจสอบ ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกและสรุปผลออกมานั้น เป็นไปไปตามผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลหรือไม่ หากไม่ตรงตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลไว้ จะต้องพูดคุยกันอีกครั้งเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยทำการเรียบเรียงประเด็นที่ได้ เขียนบันทึกและทำการสรุปข้อมูล ภายหลังจากการ สัมภาษณ์แต่ละครั้ง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลเลือกข้อความที่บอกประเด็นที่ ต้องการ สรุปและตีความหมาย

(สำเนา)

โดยหาแบบแผนที่ปรากฏในข้อมูลที่มีความสอดคล้องกัน โดยความเหมือนของข้อมูลต้องมีความสอดคล้องกัน
จะถือได้ว่าเป็นประเด็นที่มีความน่าเชื่อถือสูง หลังจากนั้นนำมาตีความสรุป

2. ระยะที่ 2 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ได้จากกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1
มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) แล้วทำการสังเคราะห์ผล
โดยมีกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 ดังนี้

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผสมเทคนิค
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation)
โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมดในขั้นตอนการสนทนากลุ่มนี้ จำนวน 8 คน โดยการจัดสนทนากลุ่มทั้งหมดพร้อมกัน
ประกอบด้วย บุคลากรระดับบริหาร จำนวน 4 คน และบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 8 ท่าน
ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
โดยการจัดสนทนากลุ่มครั้งนี้ ทั้ง 8 คนนั้นมาจากฝ่ายบริหารแตกต่างแผนกกัน
โดยผู้วิจัยประยุกต์แนวคำถามให้ใกล้เคียงกับการ สัมภาษณ์เชิงลึก และนอกจากนี้ยังมีการใช้วิธีการสังเกตของผู้วิจัย
โดยจะทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในระหว่างการสนทนากลุ่ม รวมถึงการจดบันทึกในระหว่างการสัมภาษณ์
เพื่อทำการเก็บข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่ม ถูกแบ่งออเป็น 4
ส่วนตามกระบวนการ 4D ดังนี้

ส่วนที่ 1 การค้นหา (Discovery)
เป็นการรายงานผลข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอา
หารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1
ส่วนที่ 2 การจินตนาการสร้างฝัน (Dream) คือขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์การธำรงรักษา
พนักงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
ส่วนที่ 3 การออกแบบ (Design)
คือขั้นตอนการแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
ส่วนที่ 4 การปฏิบัติ (Destiny) คือขั้นตอนการนำเสนอ
ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง
ไนเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล
การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช้กระบวนการ 4D ประกอบด้วย Discovery, Dream, Design,
Destiny โดยเป็นกระบวนการที่จะมุ่งเน้นความสนใจไปที่ด้านบวกขององค์กร สงเสริมให้เกิดมุมมอง ความคิด

(สำเนา)

AF 06 01

มาเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงทัศนคติและความคิดเห็นที่ถูกสร้างขึ้นจากวงสนทนากลุ่ม
ในระหว่างผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
ว่ามีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร รวมถึงตัวผู้ทำการวิจัย
เพราะเป็นการวิจัยที่ทำให้ผู้วิจัยนั้นได้เห็นถึงทัศนคติและความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่ถูกสร้างขึ้นจากการสนทนากลุ่ม
ซึ่งการจัดกิจกรรมเช่นนี้นับว่าเป็นการสื่อสารสองทาง (Two way communication)
เป็นการทำกิจกรรมอันจะส่งผลให้เกิดข้อมูลที่ได้มาที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้า
งความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
จังหวัดชลบุรีต่อไป โดยการจัดการสนทนากลุ่ม กำหนดขั้นตอนเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1.ระยะเตรียมการ
เริ่มจากการกำหนดประเด็นที่จะทำการสนทนา จัดลำดับคำถาม การจัดเตรียมที่สถานที่ ในการทำกิจกรรม
เป็นลักษณะโต๊ะกลมหรือโต๊ะที่สามารถจับกลุ่มได้เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างสะดวก
2.ระยะดำเนินการ
เริ่มที่ผู้วิจัยรับบทบาทเป็นผู้ให้ข้อมูลแนะนำตัว เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความผ่อนคลาย
หลังจากนั้นก็จะเข้าสู่การสนทนาผ่านประเด็นที่ทำการกำหนดไว้ข้างต้น ระหว่างกลุ่มผู้บริหาร กับผู้วิจัย
โดยผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอา
หารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1
และหาทางออกในแต่ละประเด็น ส่วนผู้วิจัยจำเป็นต้องจดบันทึก พร้อมทั้งบันทึกภาพ เสียง
และการสังเกตท่าทางของพนักงาน ขณะให้ข้อมูลด้วย
3.ระยะหลังดำเนินการ
สรุปข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน โดยข้อดีจากการเก็บ ข้อมูลแบบการสนทนากลุ่ม คือ
การสนทนากลุ่มสามารถสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในการแสดงความเห็นหรือทัศนคติ ได้ทำให้ผู้รวมวิจัยได้
เข้าใจถึงปรากฏการณ์นั้นๆ โดยลึกซึ้งแท้
นอกจากนี้ยังได้เปิดมุมมองใหม่ที่สามารถทำให้ได้เข้าใจถึงความคาดหวังในอนาคต

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ภายหลังจากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
โดยมีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) โดยทำการตรวจสอบสามเส้า
ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)
เพื่อเป็นการยืนยันการตรวจสอบข้อมูลว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกัน ในประเด็นด้านใดบ้าง
การวิเคราะห์ข้อมูล
ภายหลังจากที่ได้ทำการตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอย่างถูกต้องถี่ถ้วนแล้ว
ผู้วิจัยจะทำการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยวิธีการศึกษาความรู้แบบอุปนัย (Induction)
โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎีเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) ทำการสรุปผลการสนทนากลุ่ม
เพื่อดูความสอดคล้อง โดยผ่านกระบวนการ ดังนี้ การทบทวนบทความ วรรณกรรม

(สำเนา)

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
1) ทำการประมวลความรู้จากทฤษฎีสุนทรียสาธก หรือ Appreciative Inquiry (AI)
คือเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างมุมมองเชิงบวกควบคู่กับ แนวและทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)
และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ให้สามารถเข้าใจ วิเคราะห์ข้อมูลได้ครบทุกมิติ
เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2) ทำการประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีสุนทรียสาธกหรือ Appreciative Inquiry (AI)
มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม
เพื่อใช้เป็นแรงผลักดันในการเพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในขั้นต่อไป
3) นำเสนอผลสรุปการวิจัย
เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ คือ
1)
เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และ
2)
เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
7. ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสภาพร่างกายและสรีระของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / กลุ่มตัวอย่าง
(ถ้าไม่มีความเสี่ยงให้ระบุว่า "ไม่มี" กรณีที่มีความเสี่ยง ผู้วิจัยมีวิธีป้องกันอย่างไร และหากมีผลเกิดขึ้นจะแก้ไขอย่างไร)
(โปรดอธิบายให้ชัดเจน)
ไม่มี
8. ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสภาพจิตใจของผู้เข้าร่วมโครงการ / กลุ่มตัวอย่าง (ถ้าไม่มีความเสี่ยงให้ระบุว่า "ไม่มี")
กรณีที่มีความเสี่ยง ผู้วิจัยมีวิธีป้องกันอย่างไร และหากมีผลเกิดขึ้นจะแก้ไขอย่างไร (โปรดอธิบายให้ชัดเจน)
ไม่มี
9. ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสภาพสังคมหรือการดำเนินชีวิตของผู้เข้าร่วมโครงการ / กลุ่มตัวอย่าง
(ถ้าไม่มีความเสี่ยงให้ระบุว่า "ไม่มี") กรณีที่มีความเสี่ยง ผู้วิจัยมีวิธีป้องกันอย่างไร และหากมีผลเกิดขึ้นจะแก้ไขอย่างไร
(โปรดอธิบายให้ชัดเจน)
ไม่มี
10. ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / กลุ่มตัวอย่าง จะได้รับจากการวิจัย โดยระบุประโยชน์ทางตรง
และประโยชน์ทางอ้อม
ประโยชน์ทางตรง
1. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้สะท้อนและรับทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่ประสบในอดีตและกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน
และผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับทราบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

(สำเนา)

AF 06 01

2.
ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
ได้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการและบริหารให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทอยู่กับบริษัทนานขึ้น และพนักงานสามารถปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน
และลดการลาออกของพนักงาน เพื่อให้สามารถป้องกันปัญหาอัตราการลาออกของพนักงาน
3. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถนำผลจากการศึกษา
มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารความผูกพันของบริษัท
เพื่อให้องค์การเกิดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถลดงานในด้านการสรรหา คัดเลือก การอบรม
และการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ลง ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
มีเวลาในการทำงานอื่นเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆของพนักงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น
5. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
สามารถใช้เป็นจุดเด่นในการให้ข้อเสนอรวมถึงสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้สมัครงานใหม่ซึ่งจะเป็นพนักงานของบริษัทในอนาคต พร้อมยังสามารถนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัทของตนเอง
เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท

ประโยชน์ทางอ้อม
1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถทราบถึงปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในอดีต
ปัจจุบันและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
และสามารถเป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นได้อีกในอนาคต
2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
สามารถนำข้อสรุปและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้
11. กรณีผู้วิจัยได้จัดค่าชดเชยค่าเสียเวลา หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือของที่ระลึกให้กับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / กลุ่มตัวอย่าง กรุณาระบุรายละเอียด และมูลค่าให้ชัดเจน (ทั้งนี้ขอให้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยด้วย และสอดคล้องกับงบประมาณในโครงการวิจัยที่วางแผนไว้)
1. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยกลุ่มที่ 1 (ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสัมภาษณ์) จำนวน 8 ท่าน หลังการสัมภาษณ์
ผู้วิจัยจะมอบของที่ระลึก เป็นกระเป๋าผ้า 1 ใบ มูลค่าไม่เกิน 200 บาท มอบให้ท่าน รวมมูลค่า
1,600 บาท เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียเวลา

2. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยกลุ่มที่ 2 (ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการสนทนากลุ่ม) จำนวน 4 ท่าน หลังจบการสนทนากลุ่ม
ผู้วิจัยจะมอบของที่ระลึกเป็น เป็นกระเป๋าผ้า 1 ใบ มูลค่าไม่เกิน 200 บาท มอบให้ท่าน รวมมูลค่า 800 บาท
เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียเวลา
โดยของที่ระลึกในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ครั้งนี้
เพื่อประกอบการดำเนินงานของโครงการวิจัยให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยจากทุนส่วนตัวของผู้วิจัย ปีงบประมาณ 2566 รวมมูลค่าของที่ระลึกทั้งหมด

(สำเนา)

2,400 บาท

12. ระยะเวลาของการดำเนินโครงการวิจัย

12.1 ระยะเวลาทั้งหมดตลอดโครงการ จำนวน 1 ปี 0 เดือน

12.2 วันที่เริ่มโครงการวิจัย วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566

12.3 วันที่คาดว่าจะเริ่มเก็บข้อมูล หรือทำการทดลองกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/กลุ่มตัวอย่าง

วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566

12.4 วันที่คาดว่าโครงการวิจัยจะแล้วเสร็จหรือปิดโครงการวิจัย

วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

13. ประเด็นที่ต้องการให้คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ

ไม่มี

ข้าพเจ้ารับทราบว่าคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จะไม่พิจารณาให้การรับรองการดำเนินการเก็บข้อมูลหรือการทดลองกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/กลุ่มตัวอย่างไปแล้ว และข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลทั้งหมดที่นำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในเอกสารนี้มีความถูกต้องทุกประการ

นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน

หัวหน้าโครงการวิจัย

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2566

กรณีเป็นวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/อื่นๆ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/อื่นๆ ให้การรับรองความถูกต้องของข้อมูล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/อื่นๆ

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2566

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

(สำเนา)

AF 06-02/v2.0

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Participant Information Sheet)

รหัสโครงการวิจัย : .....
(งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)
โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขต - พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในการสัมภาษณ์ (กลุ่มที่ 1)

ข้าพเจ้า นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน ตำแหน่ง นักศึกษาปริญญาโท หน่วยงาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

โครงการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบ 2 ขั้นตอน ดังนี้

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 คือการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

โครงการวิจัยนี้ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ 2 ประการดังนี้

1. เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยจึงขอเชิญท่านร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ใน

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

AF 06-02/v2.0

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยครั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สามารถนำข้อสรุปและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรในบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

หากท่านตกลงเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะติดต่อเพื่อขอนัดหมายวันและเวลาที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์ ผ่านช่องทางออนไลน์ Microsoft team โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45-60 นาที ในช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือช่วงเวลาที่ไม่กระทบต่อการทำงานของผู้ให้ข้อมูล ก่อนการสัมภาษณ์เริ่มขึ้นผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีวิจัย ประโยชน์ ความเสี่ยงและรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงความมีอิสระในการสมัครใจหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ โดยตลอดระยะเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธหรือยกเลิกการสัมภาษณ์ได้ตลอดเวลา และดำเนินการขออนุญาตบันทึกเสียงและวีดีโอผ่านโปรแกรม Microsoft team

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามกำหนดการที่นัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลไว้ทั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มต้นการสัมภาษณ์โดยการสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลก่อนโยงเข้าสู่คำถาม เพื่อผู้ให้ข้อมูลรู้สึกผ่อนคลายลดความตึงเครียดและไว้วางใจผู้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตในการบันทึกเสียงและวีดีโอผ่านโปรแกรม Microsoft team และจดบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ หากผู้ให้ข้อมูล ต้องการหยุดบันทึกเสียงช่วงใดช่วงหนึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสามารถแจ้งผู้สัมภาษณ์ได้โดยทันที โดยการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นผู้วิจัยจะหยุดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับในคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ที่มีการใส่รหัสก่อนเข้าใช้งานพร้อมทั้งสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายไว้ในระบบ Google Drive จากนั้นจึงนำข้อมูลที่มีสัมภาษณ์ได้ มาทำการถอดเทปและบันทึกทุกถ้อยคำในการสนทนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากทุกคำพูดและประโยคของผู้ให้ข้อมูล และส่งกลับไปยังผู้ให้ข้อมูล ได้อ่านข้อความที่ได้จากการถอดเทป

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจและผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิที่จะปฏิเสธที่จะเข้าร่วมถ้ากิจกรรมนี้ไม่ตรงกับความสนใจ และสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในร้านยาที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ปฏิบัติงานอยู่แต่อย่างใด

ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยพึงได้รับจากโครงการวิจัยในครั้งนี้ ประโยชน์ทางตรง คือ 1. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้สะท้อนและรับทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่ประสบในอดีตและกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน และผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับทราบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่องค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 2. ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ได้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการและบริหารให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัท อยู่กับบริษัทนานขึ้น และพนักงานสามารถปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และลดการลาออกของพนักงาน เพื่อให้สามารถป้องกันปัญหาอัตราการลาออกของพนักงาน 3. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

บริษัท สามารถนำผลจากการศึกษา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารความผูกพันของบริษัท เพื่อให้องค์การเกิดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถลดงานในด้านการสรรหา คัดเลือก การอบรม และการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ลง ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท มีเวลาในการทำงานอื่นเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆของพนักงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น 5. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถใช้เป็นจุดเด่นในการให้ข้อเสนอรวมถึงสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้สมัครงานใหม่ซึ่งจะเป็นพนักงานของบริษัทในอนาคต พร้อมยังสามารถนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัทของตนเอง เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท ประโยชน์ทางอ้อม 1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถทราบถึงปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในอดีต ปัจจุบันและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถเป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นได้อีกในอนาคต 2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถนำข้อสรุปและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไม่มีความเสี่ยงแต่อย่างใด ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่าน การนำเสนอข้อมูลจะเป็นในลักษณะภาพรวม ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์จะถูกจัดเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวเป็นเวลา 1 ปีหลังจากการเผยแพร่ผลงานวิจัยแล้ว พร้อมทั้งสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายไว้ในระบบ Google Drive ของผู้วิจัย เมื่อครบระยะเวลาผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลดังกล่าวทิ้งทันทีโดยถาวรด้วยโปรแกรม Eraser ใน Windows

หลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำของที่ระลึกเป็นกระเป๋าผ้า 1 ใบ มูลค่าไม่เกิน 200 บาท ไปมอบให้ท่านที่บริษัทฯ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียเวลา โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยจากทุนส่วนตัว ของผู้วิจัย ปีงบประมาณ 2566

หากท่านมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อข้าพเจ้า นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน หน่วยงานนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทรศัพท์มือถือหมายเลข 098-790-0995 หรืออีเมล์ 64920626@go.buu.ac.th ข้าพเจ้ายินดีตอบคำถาม และข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ และถ้าผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620 หรืออีเมล์ buuethics@buu.ac.th เมื่อท่านพิจารณาแล้วเห็นสมควรเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอความกรุณาลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ที่แนบมาด้วย และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

AF 06-02/v2.0

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Participant Information Sheet)

รหัสโครงการวิจัย : .....
(งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)
โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขต - พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในส่วนของการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารของบริษัทฯ (กลุ่มที่ 2)

ข้าพเจ้า นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน ตำแหน่ง นักศึกษาปริญญาโท หน่วยงาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

โครงการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบ 2 ขั้นตอน ดังนี้

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 คือการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) มาทำการสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

โครงการวิจัยนี้ประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ 2 ประการดังนี้

1. เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยจึงขอเชิญท่านร่วมให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ใน

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

AF 06-02/v2.0

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยครั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สามารถนำข้อสรุปและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรในบริษัท ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

หากท่านตกลงเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะติดต่อเพื่อขอนัดหมายวันและเวลาที่ท่านสะดวกในการสัมภาษณ์ ผ่านช่องทางออนไลน์ Microsoft team โดยพิจารณาจากเวลาที่ผู้บริหารสะดวกเข้าร่วมพร้อมกันครบทุกคน ผ่านการประชุมออนไลน์ทาง Microsoft team โดยมีผู้วิจัยเป็น ผู้ดำเนินรายการ นำการสนทนาให้เป็นไปตามประเด็นปัญหาในการวิจัยครั้งนี้ และขออนุญาตในการบันทึกเทปด้วยเครื่อง บันทึกเสียงตลอดการสนทนา การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บข้อมูลรายละเอียดของการสนทนา คำตอบที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน ประเด็นปัญหากันและเพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนและชัดเจน ระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม ประมาณ 45-60 นาที โดยก่อนเริ่มการสนทนานั้นผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบถึงกำหนดระยะเวลาในการสนทนากลุ่มและขออนุญาตในการบันทึกเสียง พร้อม ทั้งอธิบายถึงจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้ จากนั้นจะเริ่มเข้าสู่ประเด็นคำถามตามที่จัดได้เตรียมไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีการถกประเด็น และแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกัน และก่อนปิดการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะสรุปข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและกลับไปจัดทำรายงานรวบรวมผลการสนทนากลุ่มเพื่อส่งกลับไปให้ผู้บริหารในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่เข้าร่วมได้อ่านและตรวจสอบความถูกต้อง ของข้อมูลผ่านทาง E-mail เพื่อนำไปสู่การสรุปผลของ โครงการวิจัยนี้

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไม่มีความเสี่ยงแต่อย่างใด ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่าน การนำเสนอข้อมูลจะเป็นในลักษณะภาพรวม ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์จะถูกจัดเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวเป็นเวลา 1 ปีหลังจากการเผยแพร่ผลงานวิจัยแล้ว พร้อมทั้งสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายไว้ในระบบ Google Drive ของผู้วิจัย เมื่อครบระยะเวลาผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลดังกล่าวทิ้งทันทีโดยถาวรด้วยโปรแกรม Eraser ใน Windows

ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยพึงได้รับจากโครงการวิจัยในครั้งนี้ ประโยชน์ทางตรง คือ 1. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้สะท้อนและรับทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่ประสบในอดีตและกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน และผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับทราบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 2. ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ได้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการและบริหารให้พนักงานมีความผูกพันกับบริษัท อยู่กับบริษัทนานขึ้น และพนักงานสามารถปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และลดการลาออกของพนักงาน เพื่อให้สามารถป้องกันปัญหาอัตราการลาออกของพนักงาน 3. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถนำผลจากการศึกษา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการ

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

พัฒนาการบริหารความผูกพันของบริษัท เพื่อให้องค์การเกิดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถลดงานในด้านการสรรหา คัดเลือก การอบรม และการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ลง ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท มีเวลาในการทำงานอื่นเพื่อพัฒนางานด้านอื่นๆของพนักงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น 5. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถใช้เป็นจุดเด่นในการให้ข้อเสนอรวมถึงสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้สมัครงานใหม่ซึ่งจะเป็นพนักงานของบริษัทในอนาคต พร้อมยังสามารถนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัทของตนเอง เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น และเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท ประโยชน์ทางอ้อม 1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถทราบถึงปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในอดีต ปัจจุบันและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถเป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นได้อีกในอนาคต 2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถนำข้อสรุปและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นฐานเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจและผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิที่จะปฏิเสธที่จะเข้าร่วมถ้ากิจกรรมนี้ไม่ตรงกับความสนใจ และสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในร้านยาที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ปฏิบัติงานอยู่แต่อย่างใด

ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นความลับ โดยข้อมูลที่ได้จะจัดเก็บในคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ที่มีการใส่รหัสก่อนเข้าใช้งาน พร้อมทั้งสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายไว้ในระบบ Google Drive ของผู้วิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยออกเปิดเผยไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากสนทนากลุ่มจะถูกจัดเก็บไว้เป็นเวลา 1 ปี หลังจากการเผยแพร่ผลงานวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลดังกล่าวทิ้งทันที

หลังจบการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะนำของที่ระลึกเป็นกระเป๋าผ้า 1 ใบ มูลค่าไม่เกิน 200 บาท ไปมอบให้ท่านที่บริษัทฯ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นการชดเชยค่าเสียเวลา โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการวิจัยจากทุนส่วนตัว ของผู้วิจัย ปีงบประมาณ 2566

หากท่านมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อข้าพเจ้า นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน หน่วยงานนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทรศัพท์มือถือหมายเลข 098-790-0995 หรืออีเมล์ 64920626@go.buu.ac.th ข้าพเจ้ายินดีตอบคำถาม และข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ และถ้าผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620 หรืออีเมล์ buuethics@buu.ac.th เมื่อท่านพิจารณาแล้วเห็นสมควรเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอความกรุณาลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ที่แนบมาด้วย และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

AF 06 03.1/v2.0

เอกสารแสดงความยินยอม
ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form)

รหัสโครงการวิจัย: .....
(งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)
โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ให้คำยินยอม วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ก่อนที่จะลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่ระบุในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ไว้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว และผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

กรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในเอกสารแสดงความยินยอมให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงลงนามหรือประทับลายนิ้วหัวแม่มือของข้าพเจ้าในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ..... ผู้ยินยอม
(.....)

ลงนาม ..... พยาน
(.....)

<u>หมายเหตุ</u> กรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้ความยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วหัวแม่มือ ขอให้มีพยานลงลายมือชื่อรับรองด้วย

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 12 มิถุนายน 2566
BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

A Study of employee engagement in one food seasoning production company in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province

คำถามการวิจัย

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

คำถามงานวิจัยที่ 1 มีข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามงานวิจัยที่ 2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร

คำชี้แจง

การประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ใช้เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี หลังจากนั้นจะใช้เพื่อการพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีต่อไป โดยในการการประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ คำถามของแบบสัมภาษณ์ในแต่ละข้อมีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

คำอธิบาย

1.แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 นี้ใช้เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์คัดคุณสมบัติผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 1 ท่านเป็นพนักงานหรือเคยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)			
คำถามข้อที่ 2 ท่านเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานจากแผนกที่มีอัตราการลาออกสูง ที่ยังคงเป็นพนักงานหรือลาออกจากบริษัทแล้วเป็นระยะเวลา 1-3 ปี ย้อนหลัง ของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 3 ท่านเป็นบุคลากรของบริษัท ที่มีอายุการทำงานภายในองค์กรไม่ต่ำกว่า 5 ปี ใช่หรือไม่ จงอธิบายเพิ่มเติม (หากผู้ให้ข้อมูลตอบว่าไม่ใช่ ให้ผู้วิจัยยุติการสัมภาษณ์)			
คำถามข้อที่ 4 รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ (ให้ผู้วิจัยสร้างรหัสผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเรียงลำดับเริ่มต้นที่ 01 เป็นต้นไป)			
คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นอย่างไร			
คำถามข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งปัจจุบันและลาออกแล้ว เป็นระยะเวลากี่ปี และในระหว่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนั้น มีความรู้สึกอย่างไรบ้าง			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบคำถามในส่วนนี้ ใช้สำหรับเพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีสุนทรียะสาธก (Appreciative inquiry หรือ AI) ในการตั้งคำถามเชิงบวกแนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ SOAR แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ และแนวคิดและทฤษฎีความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์เกิดการเล่าเรื่องราวเชิงบวกที่สะท้อนความภาคภูมิใจของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหาข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และนำเอาเรื่องราวเหล่านั้นมาวางแผนเพื่อพัฒนาและได้แนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่มต่อไป

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านจุดแข็ง (S-Strengths)			
คำถามข้อที่ 7 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจมากที่สุด ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ คือเหตุการณ์ใด			
คำถามข้อที่ 8 ในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ให้ท่านกล่าวถึงการปฏิบัติงานหรือเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านทำงานได้ดีในแบบที่ท่านไม่เคยทำได้มาก่อน จุดเปลี่ยนที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท นั้นมาจากอะไร			
คำถามด้านโอกาส (O-Opportunities)			
คำถามข้อที่ 9 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านสามารถเปลี่ยนการปฏิบัติงานในแบบเดิมๆที่ทำอยู่ในเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างไร และทำอะไรบ้าง			
คำถามข้อที่ 10 ในความคิดเห็นของท่าน ในอนาคตของบริษัท ควรมีอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของท่านให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามข้อที่ 11 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีสิ่งใดบ้างที่เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่จะช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและทำให้ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทมากยิ่งขึ้น			
คำถามข้อที่ 12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีวิธีการอย่าไร ที่บริษัทควรใช้เป็นวิธีการที่สนับสนุนและสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัทได้			
คำถามด้านผลลัพธ์ (R-Result)			
คำถามข้อที่ 13 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าบริษัทควรนำตัวชี้วัดใดเพื่อมากำหนดเป็นแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท			
คำถามข้อที่ 14 ในความคิดเห็นของท่าน เมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ รางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของบริษัท ควรได้รับนั้นคืออะไร			
คำถามด้านความต้องการ (N-Need)			
คำถามข้อที่ 15 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าสิ่งใดในบริษัท ที่จำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท			
คำถามข้อที่ 16 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านในบริษัท อะไรคือสิ่งที่ท่านทำแล้วมีความหมาย และมีความสุขกับตัวท่านเองเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานนั้นคืออะไร กรุณาอธิบาย			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ส่วนที่ 3 คำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ต่อ)

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
คำถามด้านความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (E-Empathy)			
คำถามข้อที่ 17 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าหากท่านสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิธีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทได้ ท่านอยากจะสนับสนุนการพัฒนาหรือมีวิธีการอย่างไร			
คำถามข้อที่ 18 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กรุณาอธิบาย			

ลงชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

.....

>>>>>>>>>>>> **ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้** <<<<<<<<<<<<<

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

A Study of employee engagement in one food seasoning production company in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province

คำถามการวิจัย

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อสอบถามถึงข้อมูลสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

คำถามงานวิจัยที่ 1 มีข้อมูลใดบ้างที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

กระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อระดมความคิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามงานวิจัยที่ 2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างไร

คำชี้แจง

การประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ใช้เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ที่ได้จากกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการจัดสนทนากลุ่ม (Focus discussion group) ในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่ม นั้นถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามกระบวนการ 4D เพื่อระดมความคิด แล้วทำการสังเคราะห์ผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยในการการประเมินความเชื่อถือของงานวิจัยของแบบสัมภาษณ์ (วิจัยเชิงคุณภาพ) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ คำถามของแบบสัมภาษณ์ในแต่ละข้อมีความเหมาะสมหรือไม่ ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

(สำเนา)

คำอธิบาย

1.แบบสัมภาษณ์ ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 2 นี้ใช้เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

2.ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในกิจกรรมการสนทนากลุ่มนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องตามกระบวนการ 4D ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery)

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design)

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny)

ตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณด้านการค้นหา (Discovery) เป็นขั้นตอนของการรายงานผลการค้นหาจากกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 โดยการแบ่งปันเรื่องราวผ่านการเล่าเรื่องที่ได้จากการค้นหาในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ มาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การรายงานผลผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มรับทราบ			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 1 รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ในการค้นพบข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่องค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้ผู้ร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ให้ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบ			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการจินตนาการสร้างฝัน (Dream) เป็นขั้นตอนการนำเสนอความคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการในการปฏิบัติงานกับบริษัท โดยหลังจากได้ทำการรายงานผลในตอนที่ 1 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการค้นหา (Discovery) แล้ว สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ จะได้ร่วมกันนำเสนอแนวคิดและเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับอนาคตที่กลุ่มต้องการ เพื่อร่วมกันพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 2 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดมีความสำคัญมากที่สุด			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 3 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี นั้นท่านคิดว่าข้อมูลใดที่ควรเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 4 สมาชิกในกลุ่มกิจกรรมการสนทนากลุ่มในการวิจัยนี้ ซึ่งได้ทราบถึงรายละเอียดที่ผู้วิจัยได้ค้นพบในกระบวนการวิจัยขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แล้วนั้น ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีนี้อย่างไร			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการออกแบบ (Design) เป็นขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยจัดทำเป็นรูปแบบของแผนงาน หรือวิธีการ เพื่อพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 5 ให้แต่ละกลุ่มช่วยกันระดมความคิดการออกแบบและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในอนาคต โดยการนำสาเหตุด้านที่สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญ ที่สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ตอนที่ 4 ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติ (Destiny) เป็นขั้นตอนที่นำแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ไปทดลองใช้ปฏิบัติจริง โดยให้สมาชิกในกลุ่มได้รับรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถาม	คำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัย	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมกับงานวิจัยหรือไม่	คำถามไม่มีความเหมาะสมกับงานวิจัย
การนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี			
แบบสัมภาษณ์ข้อที่ 6 ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการสร้างความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ได้ทำการออกแบบและพัฒนา			

ลงชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

.....

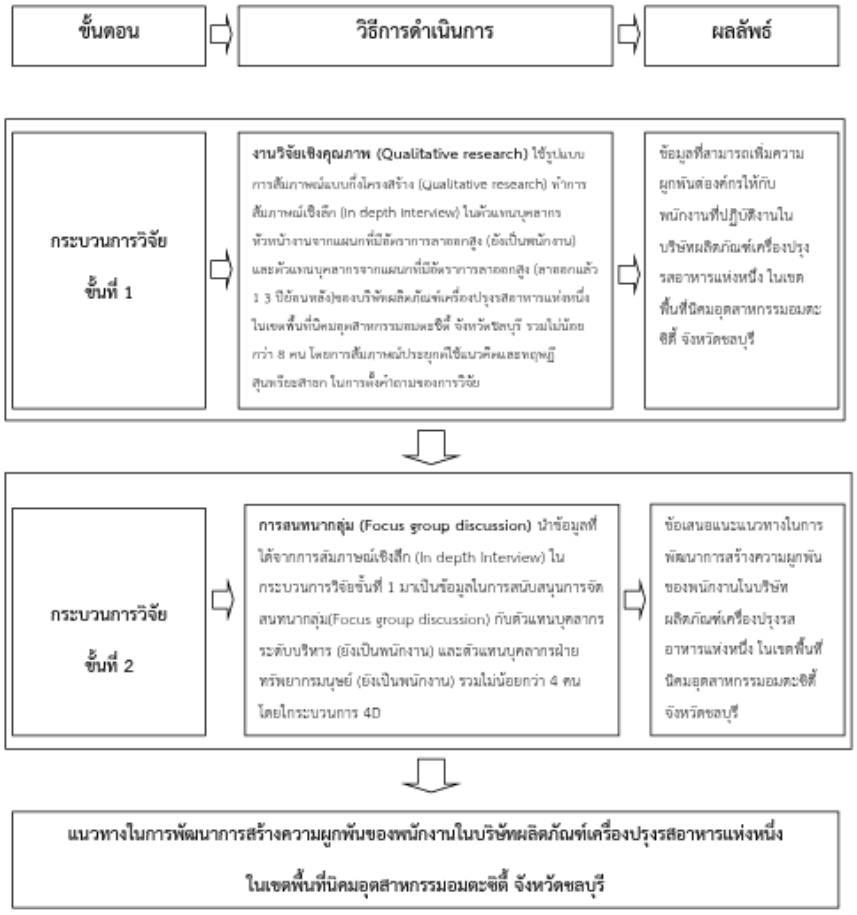
>>>>>> ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมกิจกรรมการสนทนากลุ่ม ในงานวิจัยครั้งนี้ <<<<<<

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

แผนภาพสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ที่ 1/05/2566

88/526 หมู่ 7
ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี 20230

1 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ข้าพเจ้า นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน หน่วยงาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดำเนินการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในการนี้ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์กับผู้บริหารและพนักงานของบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยมีข้าพเจ้าเป็นผู้เข้าเก็บข้อมูลดังกล่าวด้วยตนเองและจะขออนุญาตบันทึกเทปวีดีโอการสนทนา ด้วยโปรแกรมบันทึกวีดีโอ Microsoft Teams ในการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45-60 นาที ต่อ 1 ท่าน ทั้งนี้ข้าเจ้าได้แนบแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มาด้วย การสัมภาษณ์นี้เป็นไปเพื่อการศึกษาและจะไม่ระบุหรือเปิดเผยชื่อองค์กรหรือผู้ให้ข้อมูล เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยยินดีส่งเนื้อหาการสัมภาษณ์กลับมายังท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ท่านสามารถติดต่อข้าพเจ้า นางสาวสุนิ- สา จันทร์อ่อน ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 098-7900995 อีเมล 64920626@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและสร้างองค์ความรู้ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป และข้าพเจ้าขอขอบพระคุณมา ณ โอกาส นี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน)

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ที่ 1/05/2566

88/526 หมู่ 7
ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี 20230

1 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยโปรแกรมบันทึกวิดีโอ Microsoft Teams เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บแบบสัมภาษณ์งานวิจัย
เรียน ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้าพเจ้า นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน หน่วยงาน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดำเนินการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องปรุงรสอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยมีความประสงค์ใช้การสัมภาษณ์ด้วยโปรแกรมบันทึกวิดีโอ Microsoft Teams ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย เพื่อลดการสัมผัสในยุคการแพร่ระบาดของ CO-VID19 จึงขอยกเว้นการใช้แบบฟอร์ม AF 06-03.1 ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณล่วงหน้าเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน)

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ประสานงาน นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน

โทรศัพท์ 098-7900995

BUU-IRB Approved
11 Aug 2023

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุนิสา จันทร์อ่อน
วัน เดือน ปี เกิด	12 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88/526 หมู่ 7 ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน HR - Payroll Officer (Compensation & Benefits / Payroll & HRIS) McCormick (Thailand) Co., Ltd พ.ศ. 2558 - 2561 HR Officer Nordson Xaloy Asia (Thailand) Ltd. พ.ศ. 2555 - 2558 Finance and Accounting Officer Siam steel service center (Thailand) Co., Ltd
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2554 - 2557 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2552 - 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการบัญชี) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี