T 159350

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1.เพื่อศึกษาถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Random Table) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Summated Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีการทางสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferrential Statistics) โดยใช้ t-test, F-test และ Pearson's Correlation เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

พนักงานทั่วไป สังกัดบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การออกจากงานและการคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และสูง ตามลำดับ

ระดับของความรู้สึกของพนักงานทั่วไป ที่มีต่อลักษณะการจัดการขององค์การในงานที่ปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะการจัดการขององค์การในงานที่ปฏิบัติแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับของความรู้สึกของพนักงานทั่วไป ที่มีต่อประสบการณ์จากการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับดี และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลัง หรือลักษณะส่วนบุคคลในทุกปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์ กับความจงรักภักดีต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน การได้รับความไว้วางใจและมีบทบาทสำคัญในหน่วยงาน การมีโอกาสเติบโตเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์การ ไม่อยากไปไหนส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พร้อมที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

2. ควรมีการพัฒนาระบบการทำงาน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา ส่งเสริมให้พนักงานได้ฝึกฝนให้เกิดทักษะ และความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บุคคล และทรัพยากรในองค์การสามารถทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ

3. ควรมีการประเมินผลงาน ที่เน้นระบบคุณธรรม โดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีมาตรฐานการดำเนินการที่ชัดเจน วิเคราะห์ และกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สัมพันธ์กับปริมาณงาน ในปัจจุบัน และอนาคต

4. การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนสวัสดิการให้จูงใจ รวดเร็ว และเพียงพอกับค่าครองชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ลดความสูญเสียกำลังคนในองค์การ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

5. การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารควรหามาตรการ วิธีการหรือกลยุทธ์ต่างๆ ในการสร้างสำนึกของพนักงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักองค์การ มีความรู้สึกมั่นคงและต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์การ เป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ยอมรับนโยบายและเป้าหมาย และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ควรมีการสนับสนุนให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานในด้านอื่นๆการมีส่วนร่วมในการบริหาร เข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นการเรียนรู้งาน รับทราบปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขร่วมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การสื่อสารสองทาง อันนำมาซึ่งความสามัคคี และความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

TE 159350

The objectives of this study are 1) to study the level of general employees' organizational royalty to Betagro Agro-Group Public Company Limited. 2) to study the factors which have a relation to general employees' organizational loyalty to Betagro Agro-Group Public Company Limited. Researcher had collected example from sample group by mean of simple random Sampling, using random table for 136 samples and using questionnaire as a tool. On analysis of the case, researcher used summated rating scale technique while applying descriptive statistics, which were percentage, means, standard deviation and inferential statistics for proving the assumption. Applying t-test, F-test and Pearson's Correlation for information-analysis process in order to prove the hypotheses. From the study, it can be summarized as follow.

The result showed general employees' under Betagro Agro-Group Public Company Limited tended to have high level of royalty to the organization. In considering of each factors found that employees' resignation and persistence are at intermediate and high level respectively.

General employees' attitude toward organization management in operational work is generally at intermediate level. On the one hand, organization management in each side of operational work has a positive significant relationship to general employees' royalty to organization.

General employees' attitude toward experiences they have gained from work stays at good level. A positively significant relationship was found between work experiences and employees' royalty to organization.

The relationship between background factor and personality factors have no relation to the organizational royalty.

Based on the findings, the following recommendations were made :

1. It should promote the job progress in many ways such as promoting to higher position, giving a trust to do a special work, being the important role in organization. The staff, who promoted as said above, will realize that it is the bright future and safety in employee's life. When they have such good attitude to the organization, while work devotion and sense of belonging to the organization, high-spirited and full effort for the organization. That means organization great success.

2. Working system development especially organization management and commanding structure management, encouragement of skilled practice and expertise in work for employees, should be implemented in order to create effective works between employees and organization resource and also create cooperation in problem solving to maintain systematic work.

3. The organization should conduct job evaluation which focus on moral and ethics. Especially for promotional opportunities, it should have clearly standard measure for an analysis in decision making. It is also important to set job positions which are considered to be in line with the amount of task both in present and future.

4. Improve compensating system and welfare of workers to be more persuasive, quick and sufficient enough for the cost of living so as to encourage worker to do their work, decrease the loss of manpower in organization, create job satisfaction among employees and bring about more loyalty to organization.

5. Encourage employees to bond with organization. The executive should find the measure, means or any strategic to create conscious mind among employees so as to bring about passion to organization, make them feel secure and tend to make commitment to organization. It is also provide employees the perception of their important to the organization, the perception of being the owner of organization, accept in goals and policies and to be proud of being a part of organization.

6. There should be more support in knowledge development and working ability development opportunities. Allow them to share in business's affair administration by joining the meeting to set up policies that will help they learn their work, acknowledge the problems – obstacles – solution. Moreover, there should be a support in team work and two-way communication which can lead to unity and good relationship between colleagues.