

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พนักงานบริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด จำนวน 96 ราย

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานของบริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านพฤติกรรมในการทำงาน

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ระดับการศึกษา และระดับขั้นเงินเดือน

3) การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาในด้านการริเริ่ม ด้านการแสดงความคิดเห็น ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์เนชั่นฟิวส์ จำกัด คือ 1) การเสริมสร้างทักษะในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน การบริหารและจัดการความขัดแย้งในทีมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ให้มีรูปแบบภาวะผู้นำในลักษณะผู้นำแบบบริหารทีมงาน เน้นเรื่องการเปิด โอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทาง กำหนดวิธีการทำงาน ร่วมกันหาต้นตอของปัญหา และแสวงหาแนวทางในการจัดการปัญหาร่วมกัน เนื่องจากพนักงานที่รับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบนี้ มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 2) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร ควรเพิ่มหรือสร้างทัศนคติที่มีต่อการคงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะเรื่องของการที่พนักงานให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุดและพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร หากมีข้อเสนอหรือผลประโยชน์ที่มากกว่าที่ได้รับ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้พนักงานเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากผลประโยชน์ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการ อาทิ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของการวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การศึกษาถึงระดับความสัมพันธ์จะทำให้องค์กรสามารถเลือกที่จะพัฒนาในด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมากที่สุดเป็นอันดับแรก

The purposes of this research were 1) to examine the degree of employee engagement toward Lucky Union Foods Company Limited; 2) to investigate the relationship between personal factors and employee engagement of Lucky Union Foods Company Limited; and 3) to explore the relationship between perception of leadership style in each aspect and employee engagement of Lucky Union Foods Company Limited. The researcher used questionnaires in collecting data from 96 employees of Lucky Union Foods Company Limited. Findings indicated that:

1) In general, employees of Lucky Union Foods Company Limited engaged in their organization in a high level, namely, the engagement in their organization in terms of attitude aspect, staying with an organization aspect, and working behavior aspect, respectively.

2) Personal factors relating to employee engagement were working period of time, educational level, and salary level.

3) The different perception of leadership style of the chief in initiating aspect, opinion expressing aspect, conflict managing aspect, decision making aspect and performance evaluating aspect related to employee engagement of the organization.

In addition, suggestions to improve employee engagement of Lucky Union Foods Company Limited were 1) skills building in work initiation, administration and conflict management of teamwork. Besides, the chief's performance evaluation should be in the leadership style especially in terms of teamwork management leader, focusing on providing an opportunity for members of the teamwork to express their opinions, setting the working guidelines and seeking the approaches for problem solution. 2) Regarding employee engagement of staying with an organization, the staff's attitude should be adjusted in order to consider the benefits in other features, for example an opportunity to develop themselves and career path, apart from the benefits in salary and welfare.