

ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด

The Study of the Level Organizational Commitment of employees of BSCM Foods Co., Ltd.

ศิรินันท์ ม่านโพ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirinun Manpo

Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ (1) มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) มีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กร (3) มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ , ตำแหน่งงาน , ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ และอายุงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 81 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Sampling) ดังนี้ การสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ร่วมกับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์สมมุติฐานโดยใช้ค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเพศหญิงจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 และเพศชายจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 30.90 มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่ในระดับพนักงานระดับปฏิบัติงานจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 พนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 17.30 ฝ่ายที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายโรงงานจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และฝ่ายสำนักงานจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และอายุงาน 5 ปีขึ้นไปจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัย 3 ด้านดังนี้ (1) มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=4.51$) , (2) มีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำ

เพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}=4.22$), (3)มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ยังคงพบว่าอายุงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research was to Study the Level of Organizational commitment of employees of BSCM Foods Co., Ltd, consisting of the 3 factors following: (1) Have confidence in accepting the goals and values of the organization., (2.) Have the willingness to dedicate an effort to the organization., (3) Have a need to be a member of the organization forever. The study compares the level of Organizational commitment classified by gender, position, department of work, and working age.

The population sample group totals 81 people of BSCM Foods Co., Ltd employees use probability sampling kind of Multi-stage Sampling as follows: Purposive sampling and Convenience sampling. The research tools are used questionnaires. The data analysis schedule includes frequency, average, percentage, and standard deviation .for the hypothesis analysis using T-Test and One-way ANOVA . The findings are most of the employees in the sample were 56 females as equal to 69.10% and 25 males as equal to 30.90%, For Positions be classified 50 Operation employees as equal to 61.70%, 17 Staff employees as equal to 21.0%, 14 Supervisory employees as equal to 17.30%, For Department be classified into 57 Factory as equal to 70.4% and 24 Offices as equal to 29.60%, For the working age at below less than 5 years 55 people as equal to 67.90% and 26 people more than 5 years as equal to 32.10%.

The results of this study provided the Level of Organizational Commitment of employees of BSCM Foods Co., Ltd. Overall is the highest level ($\bar{X}=4.23$). If considering 3 factors as follows Having the willingness to dedicate an effort to the organization is at the highest level ($\bar{X}= 4.51$), Having the willingness to dedicate an effort to the organization is at the highest level ($\bar{X}=4.22$) , Lastly. Having a need to be a member of the organization forever is at a high level ($\bar{X}=3.96$). Results indicated the hypothesis test consisted of gender, position, and work department. it was found that the level of organizational commitment of employees was not different. But it was found that the working age has the level of organizational commitment of employees are different at a statistically significant 0.05. levels.

Keyword: Organizational commitment of employees.

1. บทนำ

ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารถือว่ามี การเติบโตเป็นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะสินค้าอาหารแปรรูปทางการเกษตรของประเทศไทยยังแข็งแกร่งในตลาดโลก ทั้งคู่ค้า FTA และอาเซียนมีการส่งออกไปยังในกลุ่มประเทศใหญ่ๆ ติดอันดับต้นๆของโลก ตั้งแต่ปี 2564 เนื่องจากสินค้าอาหารแปรรูปทางการเกษตรจากประเทศไทยมีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (อ้างอิงใน : ข่าวประชาสัมพันธ์กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ 2565) ดังนั้นเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปทางการเกษตรทำให้ผู้ประกอบการหลายรายเริ่มเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรเพื่อที่จะเตรียมความพร้อมเข้าแข่งขันในตลาดโลก การปรับตัวและพัฒนาศักยภาพการผลิต เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่งและมีความพร้อมที่เพียงพอต้องประกอบด้วยพัฒนาในหลายๆด้านเช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลที่ยังคงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนได้บางส่วนแต่ทรัพยากรบุคคลยังคงมีความจำเป็นในกลุ่มงานด้านต่างๆ เช่น ด้านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านควบคุมการผลิต ด้านวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ และด้านการตลาด ฯลฯ ที่ยังคงต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

บริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด จัดอยู่ในประเภทของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปทางการเกษตร ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ข้าวสำเร็จรูปพร้อมทาน ข้าวเกษตรอินทรีย์แปรรูปพร้อมทาน เส้นข้าวพร้อมทาน และแกงสำเร็จรูปพร้อมทาน บริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด มีแนวโน้มการจำหน่ายและการส่งออกสินค้าที่ดีขึ้นตั้งแต่ปี 2564 สามารถส่งออกสินค้าไปยัง สหภาพยุโรป อเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และมียอดขายภายในประเทศที่ดีขึ้น ทางผู้บริหารจึงมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและทิศทางสำหรับการวางแผนองค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านกระบวนการผลิตและการวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จากเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้ทำให้มีการปรับเปลี่ยนในหลายด้านอย่างรวดเร็วเช่นมีการเพิ่มเทคโนโลยีเพิ่มกำลังการผลิต การเพิ่มไลน์การผลิต การวางระบบงานตามมาตรฐานสากล แต่ยังคงมีบุคลากรไม่เพียงพอครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้อง ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องเร่งดำเนินการสรรหาพนักงานใหม่หลายตำแหน่งและผู้บริหารแต่ละฝ่ายต้องวางแผนที่จะส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ความสามารถพนักงานเก่าไปพร้อมๆกันเพื่อให้พนักงานทั้งเก่าและใหม่สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่เกิดช่องว่างระหว่างกัน สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานขององค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะลดลงด้วยเช่นกัน

ความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น การทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ส่งผลให้มีความต้องการที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ได้นานมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ สามารถใช้ชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ครอบคลุมและมีเสถียรภาพ (Steers Richard M. 1977 : 46-56) หากความผูกพันต่อองค์กรลดลงอาจก่อให้เกิดช่องว่างในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพงาน อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการที่จะอยู่กับองค์กรและการที่จะทำเพื่อองค์กร หากได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันเหมาะสมตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานและเมื่อเกิดความผูกพันอันดีไปตลอดอายุการทำงานยังอยู่กับองค์กรนานมากขึ้นก็就会有ความทุ่มเทและทำเพื่อองค์กร ได้มากยิ่งขึ้น (Mowday et al. (1982, pp. 433-434)

แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในองค์กรเพื่อรองรับเป้าหมายการเติบโตและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งการที่จะกำหนดแนวทางได้นั้นต้องดำเนินการศึกษาและทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจุบันประกอบกับการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมกับองค์กร “เสตีเยอร์ Steers” กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย (1) มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพื่อให้เกิด การยอมรับ ความเต็มใจ ความเชื่อมั่นในปฏิบัติงานตามนโยบาย ข้อกำหนดกฎระเบียบมาตรฐานต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (2) มีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และการเสียสละเพื่อส่วนรวมในการกิจกรรมขององค์กรเพื่อองค์กรสามารถพัฒนาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (3) มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป เพื่อให้พนักงานมีตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรได้นานเท่าที่สามารถทำได้ มีความภูมิใจและความรู้สึกอันดีกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (Steers, 1977, pp. 46-56)

การศึกษาปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาแล้วมีความสอดคล้องกับการเป้าหมาย นโยบาย อีกทั้งมีความใกล้เคียงกับวัฒนธรรมขององค์กรในปัจจุบัน การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานสามารถทำงานภายใต้ความรู้สึกและความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกภายในองค์กรก่อให้เกิดทั้งความรู้สึกและทัศนคติที่จะสร้างประโยชน์กับองค์กรได้อย่างมาก ส่งผลให้พนักงานสามารถทำหน้าที่ในการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สามารถขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟุตส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟุตส์ จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. การทบทวนวรรณกรรม

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1.1 สเตียร์ และ ริชาร์ดเอ็ม (Steers and Richard M. 1977) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้าออกจากงาน ประสิทธิภาพการทำงานได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน สามารถชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน มีความครอบคลุม มีเสถียรภาพ ขององค์กรได้ดีกว่าการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
- 2.1.2 จอนห์ เมเยอร์ (1991) (อ้างถึงใน ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤง ,2564) โดยกล่าวว่า โดยกล่าวว่า ความผูกพัน ด้วยความรัก (affective), ความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ (continuance), และความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ (normative) ทั้ง 3 อย่างนี้เป็นสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงานมีต่อองค์กร สะท้อนทัศนคติที่มีมอ องค์กรเป็นเป้าหมาย และอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันกับความผูกพันที่พนักงานมีต่อการทำงานกับ องค์กร
- 2.1.3 มาวเดย์และคณะ (Mowday et al., 1982, p. 65) (อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์ ,2561) กระบวนการพัฒนาความผูกพันองค์กร ได้เสนอแบบจำลองของกระบวนการที่ทำให้เกิดความผูกพัน องค์กร โดย แบบจำลองขั้นตอนการพัฒนาความผูกพันองค์กร ในช่วงก่อนเข้าสู่องค์กรจะมีผลกับ ความผูกพันองค์กรเป็นการตัดสินใจเลือกอาชีพและทำงาน เกิดความคลาดหวัง ในช่วงต่อมาเป็นขั้น เริ่มสร้างที่มีความสำคัญตัดสินใจที่จะอยู่หรือลาออก ในช่วงสุดท้ายระยะเวลาการทำงานมากขึ้น สถานที่ที่มีความท้าทายและผูกพันมากขึ้น
- 2.1.4 สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983) ได้มีการสรุปอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันของ องค์กรไว้ทั้งหมด 4 ลักษณะคือ (1) ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ระยะเวลา และระดับ การศึกษา (1) ลักษณะของงานซึ่งได้แก่ บทบาทหน้าที่ ความสำคัญ ความโดดเด่น (2) ลักษณะองค์กร ซึ่งได้แก่ ระบบการบริหาร นโยบายแผนการทำงาน (3) ลักษณะของการของการทำงานซึ่งได้แก่ ประเภทงาน ผู้บังคับบัญชาการ และทัศนคติ
- 2.1.5 สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันองค์กร เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กร โดยเกิด จากปัจจัย 3 ด้าน คือ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายองค์กรอย่างเช่นการยอมรับ ในนโยบายหรือเป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งไว้ (2) มีความเต็มใจมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กรเช่นการทำ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายเท่าที่ตนเองสามารถทำได้โดยมีความตั้งใจอย่างเต็มที่และ (3) มี ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไปโดยไม่ต้องลาออกหรือมีความต้องการอยู่เป็น สมาชิกให้นานเท่าที่ทำได้
- 2.1.6 แบคเกอร์ (Backer, 1960, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่เกิดจากการลงทุนของ พนักงาน ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง

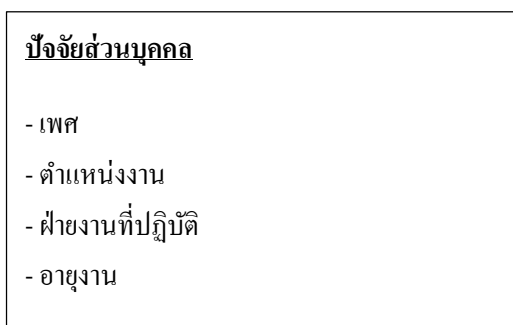
- 2.2.1 สุวิทย์ วรสิทธิ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะมีระดับของความผูกพันที่มีความแตกต่างกัน (2) ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพนักงานจะมีระดับระดับของความผูกพันในเกณฑ์มากทุกด้าน (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานจะมีระดับของความผูกพันในเกณฑ์มากทุกด้าน
- 2.2.2 ศิริรัตน์ ฤทธิเดช (2563) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทย นิตโซอิ จำกัด โดยวัดจากความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเสียดสีและทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก และได้มีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2.3 เขาวเรศ สุวรรณเขต (2563) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย ไลซาท โดยทำการศึกษา ระดับความผูกพันองค์กรด้านปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งให้ผลความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และศึกษาความผูกพันดังนี้ (1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรมีระดับที่มาก (2) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรมีระดับที่มาก (3) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรมีระดับที่มาก (4) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง (5) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้ เพศมีความแตกต่าง อายุมีความแตกต่าง สถานภาพไม่มีความแตกต่าง รายได้และตำแหน่งงานมีความแตกต่าง ฝ่ายและสังกัดมีความแตกต่าง ระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่าง
- 2.2.4 จิตกัทธ ทูทุมมา (2563) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้ แอนด์เซลส์บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านนโยบายการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน พบว่าแรงจูงใจในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในเกณฑ์ระดับมาก
- 2.2.5 ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ ไปรษณีย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด ดำเนินการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน ต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้านคือ (1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) ความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่าง

- 2.2.6 สุวัฒน์ แพนลา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในภาพรวมต่อข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน และประวัติการขับรถ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2.7 แสงเดือน รักษาใจ (2554) ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่โดยอ้างอิงปัจจัย 2 ดังนี้ เพศ อายุระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา ปัจจัยลักษณะ : ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานความ และคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (ดังแสดงในภาพที่ 1)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัย3ด้าน

1. มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. มีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กร
3. มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

(Steers, 1977, pp. 46-56)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 94 คน ข้อมูล ณ.วันที่ 1 มิถุนายน 2566 ใช้สูตรที่ทราบจำนวนตัวอย่างแน่นอนของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 76 คน และเพิ่ม 5 % เพื่อการตอบกลับไม่สมบูรณ์จึงแจกแบบสอบถามอีก รวมเป็น 81 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามกระดาษ (on-site)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

- 3.3.1 ผู้วิจัยกำหนดแผนการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Sampling) ซึ่งเลือกการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ร่วมกับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการทดสอบทางสถิติ
- 3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean:) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) นำมาแปลระดับความผูกพันต่อองค์กรจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่คะแนนสูงสุด 5 คะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ของเบส (Best, 1981: 179-187) ผลความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 โดยแบ่งได้ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
- 3.3.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ตัวแปรอิสระแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ด้วย T-test independent โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 81 คน กระจายตามปัจจัยส่วนบุคคล 4 ปัจจัย โดยการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สามารถสรุปผลได้ดังนี้ (1) เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 และเพศชายจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 ม (2) ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 ,รองลงมาเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 พนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 17.30 ตามลำดับ (3) ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายโรงงานจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และฝ่ายสำนักงานจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 (4) อายุงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และอายุงาน 5 ปีขึ้นไปจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

4.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 81 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean:) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation: S.D.) สามารถสรุปผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด ได้ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$) ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุดทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$) และด้านมีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) มีเพียง 1 ด้านคือ ด้านมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดที่อยู่ในระดับไปมาก ($\bar{X}=3.96$)

4.3 ผลการศึกษาาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด จำนวน 81 คน กระจายตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปผลได้ดังนี้ ด้านเพศพบว่า เพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) ซึ่งมีระดับเท่ากับเพศหญิงที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) , ด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.43$) เท่ากับพนักงานระดับปฏิบัติงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$) และระดับสุดท้ายคือพนักงานระดับเจ้าหน้าที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.07$) , ด้านฝ่ายงานที่ปฏิบัติพบว่าฝ่ายสำนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) ซึ่งมีระดับเท่ากับฝ่ายโรงงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) และด้านอายุงาน พบว่าอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) พบว่ามีระดับมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.15$)

** เพื่อให้สะดวกต่อผู้อ่านผู้วิจัยได้นำผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแสดงไว้ในข้อ 4.5 ตารางที่ 1

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.620$,Sig 0.537) จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้น เพศจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.720$,Sig=0.186) จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้นตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด ที่มีฝ่ายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.621$,Sig= 0.537) จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้นฝ่ายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=-2.233$, $Sig=0.028$) จึงยอมรับสมมติฐาน ดังนั้นอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

** เพื่อให้สะดวกต่อผู้อ่านผู้วิจัยได้นำผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐานแสดงไว้ในข้อ 4.5 ตารางที่ 2

4.5 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พุคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 81 คน

ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ระดับความ ผูกพันด้านมี ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม องค์กร		ระดับความผูกพัน ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทและความ พยายามทำเพื่อ องค์กร		ระดับความ ผูกพันด้านมี ความต้องการ เป็นสมาชิกของ องค์กรตลอดไป		ผลรวมระดับ ความผูกพันต่อองค์กร			
		N	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1.เพศ											
1)ชาย	25	4.52	0.501	4.30	0.661	4.06	0.821	4.29	0.562	มากที่สุด	
2) หญิง	56	4.50	0.437	4.18	0.621	3.92	0.846	4.21	0.526	มากที่สุด	
2.ตำแหน่งงาน											
1)พนักงานระดับ ปฏิบัติงาน	50	4.42	0.467	4.18	0.637	4.05	0.723	4.24	0.493	มากที่สุด	
2)พนักงานระดับ เจ้าหน้าที่	24	4.50	0.433	4.18	0.611	3.65	1.012	4.07	0.623	มาก	
3)พนักงานระดับ หัวหน้างาน	14	4.82	0.317	4.39	0.656	4.04	0.950	4.43	0.541	มากที่สุด	
3.ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ											
1) ฝ่ายโรงงาน	57	4.43	0.486	4.19	0.639	3.99	0.765	4.21	0.534	มากที่สุด	
2) ฝ่ายสำนักงาน	24	4.70	0.323	4.27	0.625	3.90	1.000	4.29	0.545	มากที่สุด	
4.อายุงาน											
1) ไม่เกิน 5 ปี	55	4.49	0.476	4.15	0.652	3.80	0.831	4.15	0.548	มาก	
2) 5 ปีขึ้นไป	26	4.54	0.422	4.35	0.579	4.31	0.749	4.42	0.462	มากที่สุด	
รวม	81	4.51	0.458	4.22	0.632	3.96	0.835	4.23	0.535	มากที่สุด	

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 4 สมมุติฐาน กับความความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐาน	ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน			ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม
	ด้านมีความ เชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทและความ พยายามทำเพื่อ องค์กร	ด้านมีความ ต้องการเป็น สมาชิกของ องค์กรตลอดไป	
สมมุติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t=0.181 , Sig=0.857)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t=0.797 ,Sig=0.428)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =0.696 , Sig =0.489)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =0.620 , Sig =0.537)
สมมุติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน (F =4.590 , Sig =0.013*)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (F =0.657 ,Sig=0.521)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (F =1.560 ,Sig=0.217)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (F=1.720 ,Sig=0.186)
สมมุติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีฝ่ายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน (t =-2.381 , Sig =0.020*)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =-0.504 ,Sig=0.616)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =0.419 , Sig= 0.678)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =-0.621, Sig= 0.537)
สมมุติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =-0.434 , Sig =0.665)	ปฏิเสธสมมุติฐาน (t =-1.279 ,Sig=0.205)	ยอมรับสมมุติฐาน (t =-2.646 , Sig= 0.010*)	ยอมรับสมมุติฐาน (t=-2.233 ,Sig=0.028*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวัดอุปสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด กำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) มีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กร (3) มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟู้ดส์ จำกัด เมื่อพิจารณาด้านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีระดับมากที่สุดจากค่าเฉลี่ย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ฤทธิเดช.(2563) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยนิล โหอิ จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับมากที่สุดซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านตามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังต่อไปนี้ อันดับที่หนึ่งคือ (1) ด้านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็น (2) ด้านมีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กรระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปอยู่ที่

ระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวเรศ สุวรรณเขต (2563) โดยทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทไทยไลซาท โดยระดับความผูกพันองค์กร เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือด้านความต้องการจะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน

จากการทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พูลส์ จำกัด จำแนกตาม บัณฑิตส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) โดยศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและ บริการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียว แต่ยังคงพบว่าด้านอายุงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพบพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีความต้องการที่จะเป็น สมาชิกขององค์กรตลอดไปมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวเรศ สุวรรณเขต (2563) โดยทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย ไลซาท พบว่าพนักงานที่อายุในการทำงานมากกว่า จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียว

6. ข้อเสนอแนะงานวิจัย

จากผลการ ศึกษางานวิจัยเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พูลส์ จำกัด ผู้ทำการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อให้สร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พูลส์ จำกัด ถึงแม้ว่าโดยภาพรวมจะมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) แต่ยังคงพบว่ามี 1 ด้าน คือ ด้านมีความต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กรตลอดไปมีระดับความผูกพันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งน้อยกว่าอีก 2 ด้านคือ ด้านมีความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\bar{X} = 4.51$) และด้านมีความเต็มใจทุ่มเทและความพยายามทำเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) ที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มระดับความผูกพันในด้านมีความต้องการเป็น สมาชิกขององค์กรตลอดไปให้เพิ่มขึ้น โดยทำการสำรวจความพึงพอใจและปัจจัยในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อหาปัจจัยเสริมที่เหมาะสมสำหรับพนักงานและนำมาสร้างความพึงพอใจเพื่อให้เกิดความต้องการเป็นสมาชิกตลอดไป

การทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม พูลส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามี 1 ปัจจัย คืออายุงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ($t = -2.233$, Sig = 0.028*) โดยพบว่าอายุงานไม่ เกิน 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ($\bar{X} = 4.15$) พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.42$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะว่า ยังสามารถเพิ่มและพัฒนาระดับความผูกพันต่อองค์กรได้อีก 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทและความ พยายามทำเพื่อองค์กรซึ่งยังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และด้านมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปซึ่งยังอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) ควรจัดกิจกรรมกลุ่มเสริมเพิ่มเติม เช่น กิจกรรมทำบุญบริษัท กิจกรรมทำความสะอาดบริษัท กิจกรรมที่ให้พนักงานทำงานเป็นกลุ่ม การทำกิจกรรมเน้นผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลักเป็นกลุ่มพนักงานอายุงานไม่เกิน 5 ปี ควบคู่ไปกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี เปิดโอกาสให้ได้ทำความรู้จักกับฝ่ายงานหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทำประโยชน์เพื่อองค์กรไปพร้อมกับการผสมผสานความสัมพันธ์

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานโดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟุตส์ จำกัด ถึงแม้จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($F=1.720, Sig=0.186$) แต่ยังพบว่า ด้านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความแตกต่างกัน ($F=4.590, Sig=0.013*$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารด้านนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งงานให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานและเกิดเข้าใจเกิดความเชื่อมั่นและผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานให้พนักงานทุกระดับรับทราบ เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย ให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างเท่าเทียม

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟุตส์ จำกัด ถึงแม้จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ($t=-0.621, Sig=0.537$) แต่ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความแตกต่างกัน ($t=-2.381, Sig=0.020*$) โดยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของฝ่ายโรงงาน ($\bar{X}=4.43$) น้อยกว่าระดับฝ่ายสำนักงาน ($\bar{X}=4.70$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าสาเหตุอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ของฝ่ายโรงงานจะมีหน้างานในภาคปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถใช้อุปกรณ์การสื่อสารหรือคอมพิวเตอร์ได้ตลอดเวลาอีกทั้งจำนวนพนักงานฝ่ายโรงงานยังมากกว่าฝ่ายสำนักงานจึงค่อนข้างยากที่จะสื่อสารและการกระจายข้อมูลทั่วถึงดังนั้น ดังนั้นควรเพิ่มช่องทางการเข้าถึงนโยบาย วัฒนธรรมองค์กร ที่เพียงพอและเหมาะสม การสื่อสารสามารถทำการสื่อสารถ่ายทอดชัดเจนตลอดเวลา เช่น นำเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไปแทรกหรือเสริมในช่วงของการประชุม Morning talk ประชุมแยกตามส่วนงานย่อย การอบรม หรือคลับบอร์ดประชาสัมพันธ์

จากข้อคิดเห็นที่รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานบริษัทบีเอสซีเอ็ม ฟุตส์ จำกัด พบว่ามีความคิดเห็นที่มีความน่าสนใจ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางศึกษาเพิ่มเติมได้ระดับต่อไปหรือพัฒนาระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นๆ ซึ่งมีการเขียนรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. “ ต้องการให้องค์กรพัฒนาให้ดีขึ้นในด้านอื่นๆ เพราะจะช่วยเพิ่มความผูกพันองค์กร อย่างเช่น ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี ด้านเทคโนโลยีในการทำงาน ด้านการให้ความรู้ ” จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า พนักงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและงานให้ดีขึ้นและอยากเห็นองค์กรพัฒนาไปด้วยดังนั้นควรทำการสำรวจความคิดเห็นเพิ่มเติมและจัดโปรแกรมที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน
2. “ ควรจะสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผู้จัดการและผู้บริหารด้วยเพราะต้องการทราบว่าผู้จัดการและผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใดเช่นกันเพื่อให้เห็นมุมมองในระดับบริหาร ” จาก

ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าการสำรวจระดับผู้บริหารเพิ่มเติมด้วยถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจเพราะจะได้ทราบแนวคิดที่จะมาใช้กับแต่ละส่วนงานได้ทุกระดับ

3. “อยากให้องค์กรทุกคนมีความรักและสามัคคีกัน” จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าการส่งเสริมความสามัคคีและการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันคือสิ่งสำคัญอย่างมาก ควรประสานความสัมพันธ์ของพนักงาน โดยใช้กิจกรรมนันทนาการกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเพิ่มความสามัคคี
4. “ถ้าบริษัทย้ายฐานการผลิต หากเป็นไปได้ก็จะไปทำงานด้วยเพราะอยู่มานานตั้งแต่บริษัทเปิด” จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า สำหรับพนักงานที่มีความพร้อมที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรยาวนานจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นควรดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร มุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกรักทางใจ ความสุขในการทำงาน อย่างต่อเนื่องเพราะพนักงานกลุ่มนี้ปัจจัยด้านอื่นไม่ใช่ประเด็นหลักในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรแต่เป็นด้านความผูกพันทางจิตใจ
5. “อยากให้มีการปรับตำแหน่ง หากมีโอกาสจะมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น” จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าพนักงานที่ต้องการปรับตำแหน่งงานควรจะส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงานการส่งเสริมความก้าวหน้าอาจไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียวแต่อาจเป็นการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากขึ้นเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กรให้รางวัลหรือโบนัสสำหรับผลงานที่ทำเพื่อให้กำลังใจในการทำงาน

7. เอกสารอ้างอิง

ศิริรัตน์ ฤทธิเดช (2563) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย นิต โซอิจ จำกัด, ศิริรัตน์ ฤทธิเดช, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, กรุงเทพมหานคร (บางนา), 2563,

ธนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

เขาวเรศ สุวรรณเขต (2563) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย ไลซาท จำกัด สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, สาขาวิทยบริการ, กรุงเทพมหานคร (บางนา)

สุวิทย์ วรสิทธิ์ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) สารนิพนธ์. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุวัฒน์ แพนลา. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี. สารนิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม.

แสงเดือน รักษาใจ (2554) คำเนนการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท
กรุงเทพประกันจำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

แอนด์เซลล์บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้งจำกัดคณะบริหารธุรกิจ สารนิพนธ์. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลพ์ แอนด์ เพอร์ จำกัด
(มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

ฐิตาภัทร์ทุมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์
เซลล์. (Beauty & Sales)

ถวัลย์ เอื้อวิศาลรวงศ์. 2547. ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโก
กรู๊ป จำกัด (มหาชน)สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหิดล

กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ รวบรวมจากสถิติการค้าสินค้าของกรม (2565) ค้นหาเมื่อ 18 มิถุนายน
2566 จาก <https://www.oae.go.th/view/TH-TH>

ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤง (2564) ค้นหาเมื่อวันที่ 18/06/2566 จาก : <https://drpiyanan.com/>

ดร. อนรรักษ์ วัฒนชะถาวรวงศ์ (2561) Public Administration PHD ค้นหาเมื่อวันที่ 18มิถุนายน /2566 จาก ;
<http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>

Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) Employee—Organization Linkages The Psychology of
Commitment, Absenteeism,

Steers, R.M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” Administrative Science
Quarterly, 22, 46-56.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some
methodological considerations

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983) Motivation and Work Behavior. McGraw-Hill,

Miner, J.B. (1992). Industrial Organization Psychology. Singapore: McGraw-Hill. Moorhead, G. & Griffin,
R.W. (1995).

Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1972) Personal and Role-Related Factors in the Development of
Organizational Commitment