

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด**  
**The Employee Organization Commitment of Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd.**

นางสาวฉัตรสุดา ไชยนรา

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chadsuda Chainara

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

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่กำลังทำงานในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด จำนวน 230 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ Independent Sample t-test และ ANOVA โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.16$ ) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.10$ ) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.83$ ) ตามลำดับ

บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานและเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (แตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุ อายุงานและตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร; บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด

## Abstract

The objective of this research study is to (1) study the organization commitment of employee in Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd. (2) study the organization commitment of employee in Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd. by personnel factors. The sample used in the research was 230 personnel working in Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd. The questionnaire was used as a data collection tool. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation statistics. Independent Sample t-test and ANOVA were used for statistical analysis, using a statistical significance level of 0.05 (95% confidence level) to test the hypothesis.

The results showed that the employee organizational commitment of Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd. overall level were high level ( $\bar{X}$ = 4.02). The aspect with the highest level of organizational commitment was the strong desire to maintain organizational membership ( $\bar{X}$ = 4.16), followed by the willingness to exert effort toward organizational goal accomplishment ( $\bar{X}$ = 4.10) and the strong belief and acceptance of the organization's goals and values ( $\bar{X}$ = 3.83), respectively.

Employee in Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd. who have different workplace and genders will have not different commitment to the organization, not statistically significant difference. Employee in Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd. with different ages, years of work and job position will have different commitments to the organization at a statistical significance of 0.05, which is the assumption.

**Keywords:** Organizational commitment; Bangkok Can Manufacturing Co., Ltd.

## 1. บทนำ

เมื่อถึงยุคหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักงั้นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Commitment” ในองค์กรที่เริ่มลดลง เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ซึ่งแตกต่างจาก “เดล คาร์เนกี” บริษัทพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับโลกที่เน้นความสำคัญกับปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อยุติปัญหาแรงงานที่เกิดจากการเบื่องาน ผลเช่นนี้จึงทำให้ “ปรียก ริมะพันธุ์” กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) บอกว่า ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความสนใจมากที่สุดคือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร “โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Y เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันเขาก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้างผูกพันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็นไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย” (Jobsdb.com, 2021)

หลายบริษัทประสบกับปัญหาการย้ายงาน เปลี่ยนงานของบุคลากร ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง ทำให้บริษัทขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานและประสบปัญหากับงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัทจำนวนมากจึง

หันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานเท่านั้น แต่สิ่งที่จะต้องปฏิบัติควบคู่ไปด้วย คือการปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน มุ่งมั่นทำงานไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ด้วยความกระตือรือร้น รวมทั้งการดูแลบุคลากรที่ดีให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้นควรเริ่มต้นจากความศรัทธาของบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่คอยช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปนานๆ แต่การที่แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้สึกรักผูกพันของบุคลากรเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ในการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การที่บุคลากรรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพึงพอใจในคำตอบแทนก็เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กร กล่าวคือ การที่บุคลากรตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ก็เพื่อแลกเปลี่ยนกับคำตอบแทนที่องค์กรเสนอให้ ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้ หรือตรงกันข้ามอาจมีบุคลากรบางส่วนตัดสินใจไม่ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ไม่ทุ่มเทให้งานดังที่เคยเป็น ทำงานให้ผ่านพ้นไปเพียงวันต่อวัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือเกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ภาพพจน์ชื่อเสียง ความนิยมขององค์กร ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่า ดังนั้นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากย่อมสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังสะท้อนให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Steers, 1977) ซึ่งสอดคล้องกับมาวเคย์และคณะ (Mowday and et al. 1982) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เพราะความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นใกล้ชิดและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นหากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ประกอบกับองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้ แนวโน้มที่บุคลากรจะเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรย่อมเพิ่มมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนนูปแฟกเจอร์ริง จำกัด โดยศึกษาว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรของตนมากน้อยเพียงใด จึงได้

ทำการศึกษาเรื่องนี้ และผู้ศึกษาหวังว่าข้อมูลนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 1.2 สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 สถานที่ทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 อายุงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

### 1.3 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีขอบเขตดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยศึกษาในส่วนของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ที่โรงงานรังสิต จังหวัดปทุมธานี และโรงงานโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ทำงาน, เพศ, อายุ, อายุงาน และ ตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (Steers, 1977)
  - ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
  - ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยศึกษาในส่วนของบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ที่โรงงานรังสิต จังหวัดปทุมธานี และโรงงานโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 531 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ณ วันที่ 24 เมษายน 2566) โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Tamae) (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน และผู้ศึกษาทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเป็น 230 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษา ตั้งแต่เดือน เมษายน – พฤษภาคม 2566

#### 1.4 นิยามศัพท์

1. องค์กร (organization) หมายถึง การนำเอาส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ หรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์กลางให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่ลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา และความรับผิดชอบ โดยในงานวิจัยฉบับนี้ องค์กร หมายถึง บริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มย่อยที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เหมาะสมกับความต้องการ ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” มุ่งศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือในการศึกษาและประกอบผลการนำเสนอไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

### 2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment) คือ คุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิต (Productivity) การบริหารจัดการจะมีประสิทธิผลสูงและเกิดปัญหาน้อยกว่า องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรที่มีความผูกพันให้คงอยู่กับองค์กรด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีเป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นกัน

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์อัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นปฏิกริยาโต้ตอบของบุคลากรที่มีต่องาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร

## 2.2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน พิชิต ปราณพร้อมพงศ์, 2559) ได้เสนอแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1979) นำเสนอแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่อง และสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน
2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร แนวคิดด้านเจตคตินี้มีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อองค์กรในด้านบวก ยอมรับวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ยินดีที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร คิดว่าเป้าหมายตนเป็นเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การที่บุคลากรพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดผลประโยชน์ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่ายินดีที่ได้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าคุณเป็นสมาชิกขององค์กร

## 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. สถานที่ทำงาน
2. เพศ
3. อายุ
4. อายุงาน
5. ตำแหน่งงาน

### ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

(Steer, 1977)

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานภายในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 531คน (ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด, 24 เมษายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จากประชากร ทั้งหมด 531 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 228 คน และผู้ศึกษาทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเป็น 230 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
  2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการศึกษา และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
  3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้ แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาคั้งนี้
- แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ได้แก่ สถานที่ทำงาน เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือ (Reliability) โดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.953 การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับความผูกพันเป็นระดับ โดยผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยการใส่สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์ (2539) หน้า 15)

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สถานที่ทำงาน เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากแบบสอบถามวัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ Independent Sample t-test และ ANOVA โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%)

### 4. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยปัจจัยที่ใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น



สมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ สถานที่ทำงาน เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีพนักงานตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน พบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างทำงานที่โรงงานจังหวัดปทุมธานีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 และทำงานที่โรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และเพศชายจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 ส่วนใหญ่ อายุ 25-45 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 5-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 เป็นพนักงาน Sub contact จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และระดับบังคับบัญชาขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ ) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.82$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความภูมิใจกับกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรและยินดีประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เช่น โครงการขานเทียมพระราชทาน ฯลฯ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน ( $\bar{X}=3.94$ ) ท่านยอมรับในวิสัยทัศน์ นโยบาย และค่านิยมขององค์กร และมีความเชื่อมั่นว่าจะนำพาท่านไปสู่ความสำเร็จ ( $\bar{X}=3.88$ ) ท่านมีความรู้สึกที่หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน ( $\bar{X}=3.86$ ) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของท่านอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.86$ ) ท่านมีความรู้สึกและเห็นด้วยว่ากิจกรรม MIO (สร้างสุขด้วยสติในองค์กร) ทำให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ( $\bar{X}=3.62$ ) และท่านมีความรู้สึกที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้มีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.53$ ) ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\bar{X}=4.30$ ) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพางานของท่าน ( $\bar{X}=4.22$ ) และพบว่า ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ( $\bar{X}=4.07$ ) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X}=3.98$ ) และเมื่อท่านได้รับคำสั่งให้เดินทางไปทำงานงานข้ามโรงงาน ท่านยินดีเพื่อให้งานสำเร็จผล ( $\bar{X}=3.94$ ) ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\bar{X}=4.30$ ) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=4.27$ ) และพบว่า ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ( $\bar{X}=4.14$ ) รองลงมาคือ ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ให้นานที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และตลอดไปจนเกษียณ ( $\bar{X}=4.14$ ) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ( $\bar{X}=4.13$ ) ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรแห่งนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=4.10$ ) และเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้องและเป็นจริง ( $\bar{X}=4.05$ ) ตามลำดับ

## 2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

### - สถานที่ทำงาน

โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ )

โรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ )

### - เพศ

เพศชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ )

เพศหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ )

### - อายุ

น้อยกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ )

25-45 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ )

มากกว่า 45 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.39$ )

### - อายุงาน

น้อยกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ )

5-20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ )

มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.27$ )

### - ตำแหน่งงาน

Sub contact มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.05$ )

ระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ )

ระดับเจ้าหน้าที่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ )

ระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.45$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟลเจอร์ จำกัด ที่มีสถานที่ทำงาน และเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (แตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟลเจอร์ จำกัด ที่มีอายุ อยุ่งาน และตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

## 5. การอภิปรายและข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟลเจอร์ สามารถอภิปรายผลการศึกษา และสรุปข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ได้ดังนี้

### 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน 3 ด้าน

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี กาญจนศิริธำรง, พัฒนิจ โภชญนาท และศศิวิมล สุขบท (2561) ทำการศึกษานุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของบริษัทและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความรู้สึกว่าผลตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้มีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นให้คะแนนประเด็นนี้ต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับพนักงาน ควรปรับปรุงในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีกระบอกดำ ซึ่งเป็น การให้ความสำคัญและคุณค่าแก่บุคลากร ในองค์กร และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร ก็จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวิวิท ทัฬหสวัสดิ์ (2562) ทำการศึกษาความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นให้คะแนนประเด็นนี้สูงสุด รองลงมา ท่านเต็มใจทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น บริษัทควรกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติและขั้นตอน

การทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร นอกจากนี้บริษัทควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น มีกระบวนการจัดการความรู้ให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความมั่นคง ยั่งยืนต่อไปในอนาคต การสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานหรือให้ทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าภายในองค์กรอย่างจริงจัง จะเป็นแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงานที่ทำงานอย่างหนัก และทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิช ดวงมร (2562) ซึ่งทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรตามลำดับ

แม้ว่าโดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้องและเป็นจริง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นให้คะแนนประเด็นนี้ต่ำสุด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในการสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในลักษณะ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” การชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกันแก่พนักงานทุกระดับในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่ง และบริษัทควรจัดกิจกรรมสันทนาการในบริษัท หรือ กิจกรรมที่สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

## 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ที่มีสถานที่ทำงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะทำงานต่างสถานที่ คือที่โรงงานจังหวัดปทุมธานี และที่โรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็ตาม ซึ่งส่วนมากเป็นพนักงานที่มีการโอนย้ายจากโรงงานจังหวัดปทุมธานี ไปที่โรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุ 25-45 ปี ให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีช่วงอายุ 25-45 ปี มากที่สุด ในการส่งเสริมความรู้ความสามารถ จัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เพราะเป็นช่วงอายุที่เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานให้กับองค์กร ในการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.4 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับพนักงาน เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน ตามอายุการทำงาน เช่น การเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนบริษัทตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น เพิ่มทุนประกันให้แก่พนักงานตามอายุงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2.5 บุคลากรในบริษัท บางกอกแคน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา กุลอ่อน (2560) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานหรือเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือพนักงาน Sub contact ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงาน Sub contact เช่นเดียวกับพนักงานประจำ

## 6. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยนำตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการวิจัยแบบต่อเนื่องในองค์กร เพื่อเป็นการสำรวจปัญหา และทำการประเมินผลการทำงานสำหรับเป็นข้อมูลการปรับปรุงให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MINITAB SPSS/PC+ และ SAS/* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านการโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชนวินท์ ทับสวัสดิ์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์ สโตร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนี กาญจนศิริธำรง และพัฒนิจ โกฎญาท. (2561). *บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนิสา กุลอ่อน. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- JobsDB by SEEK. (2021). *5 แนวทาง สร้างความผูกพันในองค์กร*. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2566. จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/สร้างความผูกพันองค์กร/>
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale", *Reading in Attitude Theory and Measurement*. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. 1982. *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977) : 46-56.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper & Row.