

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง

Factors Affecting Corporate Engagement of Employees of a Food Product Company

Received 28 April 2021

Revised 7 July 2021

Accepted 28 April 2021

วลี สงสุวงศ์,

แวมยุรา ศิริณาวารากรกุล,

จินนพัต ชื่นชนน้อย,และ ศุภมาส สหพรพิทักษ์กุล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Walee Songsuwong,

Waewmayura Sirinapawarakornkhun,

Jinnapat Chuenchomnoy and Suphamas Sahapornpitakkul

Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T – test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 - 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานแป็คผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร (X7) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X8) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X10) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร

ดังกล่าว สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 75.4 มีสมการทำนาย คือ $Y = 0.450 + 0.310 (X4) + 0.203 (X7) + 0.288 (X8) + 0.489 (X10)$

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ABSTRACT

This objective of the research were 1) to study demographic factors, job description factors, work experience factors and corporate engagement of employees of a food product company. 2) to study the demographic factors that affects corporate engagement of employees of a food product company. 3) to study job description factors, work experience factors that affecting corporate engagement of employees of a food product company. There are 74 employees. The instrument for collecting the data was questionnaires. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, T- test, One- way ANOVA and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The result showed that the majority of the populations in this study were female, aged between 21 and 30 years, a bachelor degrees, position in packing instant product, salary 15,001 – 30,000 baht and work experience not more than 5 years. The majority opinions about job description factors, work experience factors and corporate engagement in overall were at high level. The results of hypothesis testing shows that demographic factors include different in aging and different *in number of experience year* were affecting corporate engagement. In addition, the job description factors include that participation in administration (X4), the work experience factors for example the feeling that they are important to the organization (X7), the feeling that organization is reliable (X8) and attitude to colleagues and organizational (X10) affecting corporate engagement with statistical significance level at 0.05. The variables can predict the efficiency of operation at 75.4%.The equation: $Y = 0.450 + 0.310 (X4) + 0.203 (X7) + 0.288 (X8) + 0.489 (X10)$

Keywords: Corporate engagement, Job description, Work experience

บทนำ

การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันไม่เพียงให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้นแต่ยังต้องให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ด้วย เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความอิสระในการทำงาน เป็นต้น องค์กรจะต้องสร้างสิ่งเหล่านี้ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการสร้างความมั่นคงให้พนักงานให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเสมือนกับเป็นเจ้าขององค์กร และทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้องค์กร มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วองค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตน การทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิด ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันต่อองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด (ศรีธัญญา ปูเต๊ะ, 2552) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้วย

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงได้ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และรักษาพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่งให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานสูงสุดขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

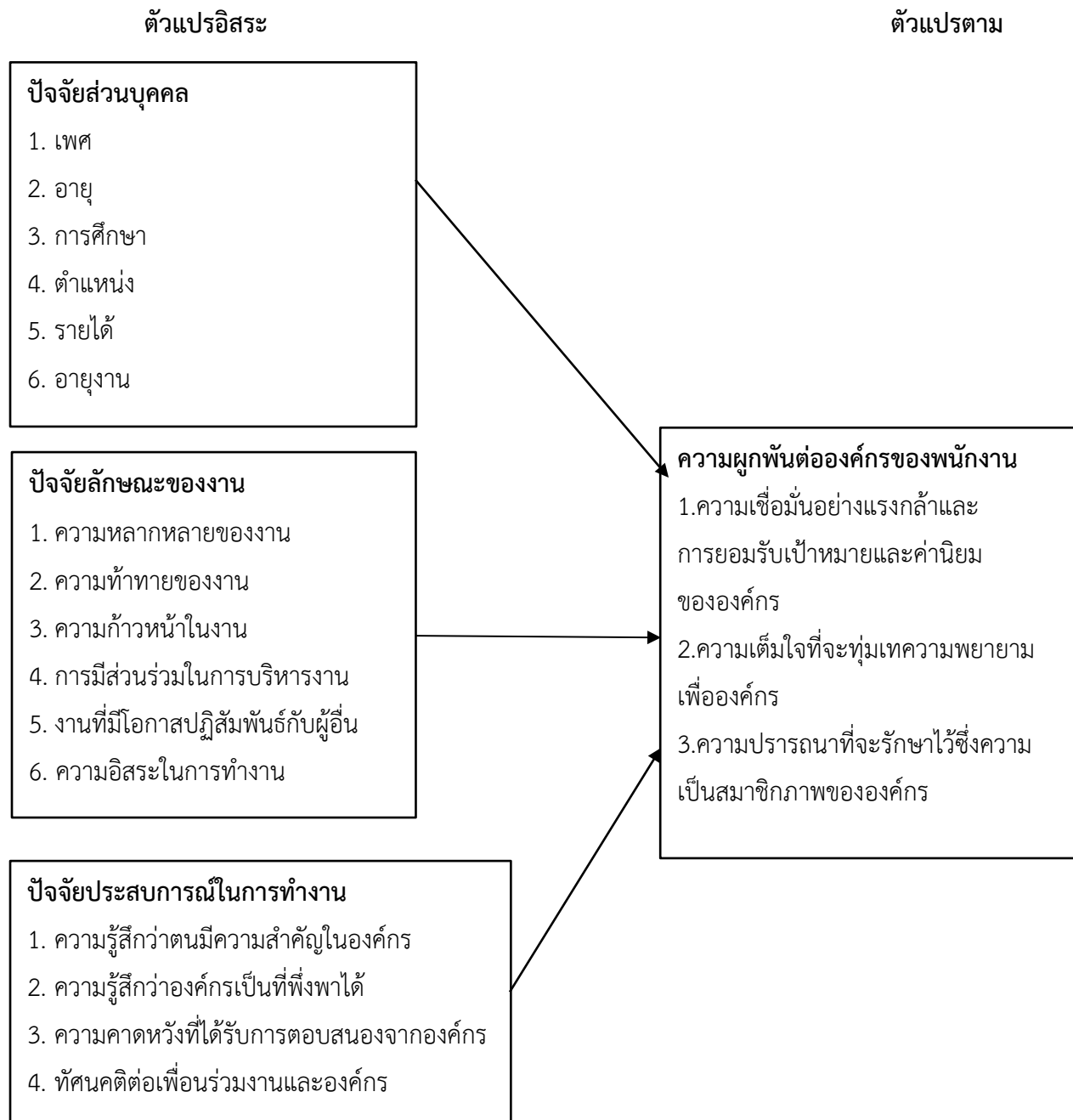
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน วรรณา อารณ, 2557) ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ปัจจัยลักษณะของงาน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ชลิตา แค่มจันทิก, 2557 และ Steers, 1977 อ้างถึงใน ฐิติมา หลักทอง, 2557) ประกอบด้วย 1. ความหลากหลายของงาน 2. ความท้าทายของงาน 3. ความก้าวหน้าในงาน 4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 6. ความอิสระในการทำงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (Steers, 1977 อ้างถึงใน ฐิติมา หลักทอง, 2557) ประกอบด้วย 1. ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญในองค์กร 2. ความรู้สึกที่ตนเป็นที่พึ่งพาได้ 3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ 4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง โดยมีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตภัณท์อาหารแห่งหนึ่ง สาขาส่งงานใหญ่ ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง จำนวน 74 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความอิสระในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งมีคำถามลักษณะแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยได้นำแบบสอบถามให้กับที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหา การใช้สำนวน ภาษา และการใช้ข้อความของคำถามให้มีความถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดและนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครบถ้วน สมบูรณ์ เข้าใจง่าย และได้นำข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยข้อคำถามข้อใดที่ IOC มีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเครื่องมือที่ใช้มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์สูง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรจริง 30 ชุด แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคของตัวแปรปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่ามากกว่า 0.6 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น และส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 74 ชุด เพื่อตอบ โดยมีคำชี้แจงและรายละเอียดต่าง ๆ ในแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่พนักงานได้ตอบกลับมาแล้ว ซึ่งมีจำนวนครบถ้วน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ (Frequency and Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การทดสอบค่าที (T – test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง ของประชากร จำนวน 74 คน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.6 มีอายุ 21- 30 ปี ร้อยละ 58.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.7 อยู่ในตำแหน่งแพ็คผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ร้อยละ 16.2 มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 63.5 และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 60.8

1.2 ปัจจัยลักษณะของงาน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน

(N = 74)

ปัจจัยลักษณะของงาน	μ	σ	ระดับ
ความหลากหลายของงาน	4.14	0.655	มาก
ความท้าทายของงาน	4.23	0.487	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.554	มาก
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.01	0.682	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.16	0.653	มาก
ความอิสระในการทำงาน	4.04	0.645	มาก
รวม	4.10	0.612	มาก

1.3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน
(N = 74)

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร	3.96	0.694	มาก
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	4.14	0.570	มาก
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4.16	0.604	มาก
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.29	0.487	มาก
รวม	4.13	0.588	มาก

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.550 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

(N = 74)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า	4.22	0.521	มาก
และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.18	0.598	มาก
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้	4.13	0.531	มาก
ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร			
รวม	4.17	0.550	มาก

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

(N = 74)

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Stepwise	0.876	0.767	0.754	0.24557

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (R) ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง มีค่าเท่ากับ 0.876 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.754 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 75.4 และที่เหลืออีกร้อยละ 24.6 ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

(N = 74)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficien ts		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF
ค่าคงที่	0.450	0.265	0.265	1.698	0.094		
การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน	0.310	0.084	0.427	3.700	0.000*	0.254	3.944

ความรู้สึกว่าตนมี	0.203	0.084	0.285	2.420	0.018*	0.243	4.117
ความสำคัญในองค์กร							
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่	0.288	0.087	0.332	3.301	0.002*	0.334	2.992
พึ่งพาได้							
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.489	0.070	0.483	6.248	0.000*	0.565	1.769
และองค์กร							
Durbin-Watson	2.067						

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร (X7) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X8) และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X10)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.450 + 0.310 (X4) + 0.203 (X7) + 0.288 (X8) + 0.489 (X10)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z\hat{Y} = 0.483 (Z_{x4}) + 0.427 (Z_{x7}) + 0.332 (Z_{x8}) + 0.285 (Z_{x10})$$

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

เพ็ญภา วงศ์นิติกร (2559) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า อายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลักทอง (2557) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์แตกต่างกัน

2. ปัจจัยลักษณะของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ นาคปั้น (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดนโกะ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ในความต้องการและความพอใจของมนุษย์ชั้นตอนที่ 4 กล่าวไว้ว่า ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่ามีค่า เมื่อคนต้องการมีสังคมแล้วก็จะต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าผู้อื่น ๆ ส่วนการรู้สึกว่ามีคุณค่านั้นเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและรู้สึกว่ามีความสามารถมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่ามีคุณค่ามาจากการเป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Richard M. Steers and Lyman Porter กล่าวไว้ว่า ความน่าเชื่อถือและความพึ่งพาได้ขององค์กร ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกที่มีเสถียรภาพและมั่นคงได้จะส่งผลให้พนักงานไม่ยอมทำงานและไม่มีความผูกพันในองค์กร โดยองค์กรที่มีความมั่นคงและความน่าเชื่อถือจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นใจพร้อมที่จะทำงานเต็มที่และอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ทำการศึกษารองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูษณิศ หงส์ร่อน (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย: ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการที่มีทัศนคติต่อองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่ง สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและสนับสนุนต่อการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรตอบสนองความต้องการของพนักงานทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง ด้วยการให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนด้วยความใส่ใจ เช่น การเรียกชื่อ การพูดจาทักทาย หรือกล่าวชื่นชม ก็จะช่วยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นได้ การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ พนักงานจะเกิดความจงรักภักดี รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร
3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรช่วยเหลือปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่อย่างทันทีทันใด ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาส่วนตัว เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นใจในองค์กร และรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพาได้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม รวมถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจและช่วยปลอบใจ จะทำให้เขาไม่รู้สึก

โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่จะคอยช่วยเหลือเขาอยู่เสมอ เมื่อเขาประสบกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวก็ตามทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (*In-depth Interview*) การสัมภาษณ์กลุ่ม (*Focus Group Discussion*) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมด้วย เพื่อจะทำให้ได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง แล้วนำมาปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขให้ตรงประเด็น อันจะส่งผลดีต่อการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์*
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญภา วงศ์นิติกร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชมงคลพระนคร.
- ภูษณิศ หงษ์ร่อน. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย: ศึกษา กรณีสำนักงานคณะกรรมการ*
ข้าราชการพลเรือน. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*
กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการ
 สาธารณะ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา อารรณ์. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับ*
ปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข.
- ศรินญา ปูเต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายใจ นาคบั้น. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคนโกะ. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอยะลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations*. Administrative Science Quarterly.19: 535-546.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Richard M. Steers and Lyman Porter. (1973). *Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism*. Psychological Bulletin.