



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting Organizational Commitment of Employees

in Thai Food Group Public Company Limited

ณัฐวดี จันทวงษ์¹ และ กฤษฎา มุอัมหมัด²

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมลล์ fahrenheit4444@gmail.com

² หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมลล์ kritsada.m@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

คำสำคัญ: ปัจจัยประชากรศาสตร์, ปัจจัยองค์กร, ความผูกพันองค์กร



ABSTRACT

This research aimed to (1) study demographic factors affecting organizational commitment of employees in Thai Food Group Public Company Limited. (2) Study organizational factors affecting organizational commitment of employees in Thai Food Group Public Company Limited. The research population was selected from the employees in Thai Food Group Public Company Limited and Convenience sampling method was used in this research to collect 400 samples out of 3,461 employees. Descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation. Inferential statistics included Multiple Regression Analysis.

The research found that: Demographic factors, which were education, average monthly income working time and position levels had different factors of affecting organizational commitment of employees in Thai Food Group Public Company Limited. It had statistical significance level of 0.05. Organizational factors which were leadership, Job description, Opportunity and relationship affecting organizational commitment of employees in Thai Food Group Public Company Limited. It had statistical significance level of 0.05.

Key words: Population Factor, Organizational Factor, Organizational commitment

1. บทนำ

องค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์กรนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง การพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือ พนักงานทุกคน สักภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย บุคลากรในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรที่อยู่ในองค์กรควรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสามารถสร้างศักยภาพดังกล่าว และสามารถลดต้นทุนจากการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมใหม่ คุณภาพของงาน ที่อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ การเก็บรักษาคนเก่งและคนดีให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดัน จากกระแสการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งสังคมที่แข่งขันกันด้วยความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรมและการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เป็นผลให้หน่วยงานหรือองค์กรเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากปัจจัยภายนอก จะช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในที่สุด

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดี



ตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้งดำเนินการชำระรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ชาดา ราชกิจ, 2562)

ความผูกพันของบุคลากร เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ความรักงาน และความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญา และกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผล และส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจ ถือเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมกระตือรือร้นถึงความสำคัญ มีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ดังนั้นการศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วย เพื่อการสร้างสรรค์ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกคนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพัน ดังแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ เพราะคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ สรีรชาติต่องานและองค์กรจึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ต้องการจะได้นอกจากงานก็คือตัวและหัวใจความทุ่มเทการอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีและต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกศลกุล, 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรทั้ง 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ (Hewitt Associates, 2003) ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และนำผลในการศึกษาครั้งนี้มาพัฒนา สร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน ทุ่มเทกาย และกำลังใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางแผนไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ บุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

3. การดำเนินการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ตั้งอยู่ในตำบลบ้านนา อำเภอบินทร์บุรี จังหวัดปราชินบุรี จำนวน 3,461 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1967) โดยให้ค่าความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญเท่ากับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 และได้ขนาดตัวอย่าง 359 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินและการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยจะใช้วิธีสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์กรของบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยองค์กรของบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์พิจารณาคะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์พิจารณาคะแนน 5 ระดับ

3) การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรทดสอบความน่าเชื่อถือของครอนบาค (Cronbach' Alpha) เท่ากับ 0.945 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.869 – 0.959 โดยเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้เพราะมีค่ามากกว่า 0.70 (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2555)

4) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ อัตราส่วนร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



4. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 211 คน (ร้อยละ 52.75) มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 41.80) มีสถานภาพสมรส จำนวน 192 คน (ร้อยละ 48.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50.00) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 155 คน (ร้อยละ 38.75) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 253 คน (ร้อยละ 63.20) และมีระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการจำนวน 273 คน (ร้อยละ 68.30) และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.68) รองลงมาด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.64) และน้อยด้านคุณภาพชีวิตและด้านโอกาสที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์

ตัวแปร	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t – test	1.407	0.957	ปฏิเสธ
อายุ	F – test	0.836	0.503	ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส	F – test	0.428	0.652	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F – test	8.110	0.000*	ยอมรับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F – test	12.017	0.000*	ยอมรับ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F – test	5.592	0.000*	ยอมรับ
ระดับตำแหน่ง	F – test	18.390	0.000*	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ



เดือน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.480	0.125		3.848	0.000*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.096	0.040	0.109	2.436	0.015*	0.403	2.483
ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร	0.086	0.044	0.087	1.944	0.053	0.396	2.527
ด้านลักษณะงาน	0.161	0.045	0.168	3.585	0.000*	0.365	2.740
ด้านค่าตอบแทนโดยรวม	0.071	0.054	0.069	1.310	0.191	0.287	3.483
ด้านคุณภาพชีวิต	-0.039	0.033	-0.046	-1.166	0.244	0.517	1.935
ด้านโอกาสที่ได้รับ	0.308	0.040	0.358	7.638	0.000*	0.381	2.635
ด้านความสัมพันธ์	0.198	0.043	0.209	4.561	0.000*	0.365	2.743

$R = 0.828$, $R^2 = 0.686$, Adjusted $R^2 = 0.681$, $SE_{est} = 0.341$, $F = 122.567$, $Sig. = 0.000^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านค่าตอบแทนโดยรวม และด้านคุณภาพชีวิตไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่ได้รับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ($\beta = 0.358$) ด้านความสัมพันธ์ ($\beta = 0.209$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.168$) และน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\beta = 0.109$) ตามลำดับ

5. การอภิปรายผล

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1) ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไป ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับการศึกษาสามารถแสดงถึงการที่บุคคลมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการนำความรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาจะสามารถนำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามที่วางแผนเอาไว้ จนบุคลากรเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณดา เกษรสังข์ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่” จากกลุ่มตัวอย่าง 249 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมากในภาพรวม และในทุก ๆ ด้าน โดยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.2) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 จากผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไป ทั้งนี้เนื่องจาก รายได้หรือที่เรียกว่าเงินเดือนที่บุคคลได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรในแต่ละเดือน ถือเป็นปัจจัยหลักที่มีความจำเป็นอย่างมากต่อการดำเนินชีวิต เพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้นรายได้จึงมีผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรที่มีความคิดว่าองค์กรนั้นมีการ ให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เหมาะสมแก่บุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สลิตา จันทร์งาม (2559) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคลที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยมีผลต่อกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท

1.3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร



บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ส่วนใหญ่แล้วบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดิมเป็นระยะเวลาาน จะมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่นาน โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรเดิมนานจะมีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่บุคคลได้รับอยู่แล้ว บวกกับได้รับค่าตอบแทนที่พึงพอใจ จึงมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา จันทรวงาม (2559) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคลที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี

1.4) ระดับตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ส่วนใหญ่แล้วบุคคลที่มีระดับตำแหน่งสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากการที่บุคคลมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน จึงมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา จันทรวงาม (2559) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคลที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

2) ปัจจัยองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1) ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มากที่สุด เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำจะสามารถเป็นผู้นำให้ลูกน้องหรือสมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ได้อย่างราบรื่น มีการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้าง และสื่อสารแนวทางการดำเนินงานให้แก่ลูกน้องได้อย่างชัดเจน และสามารถชักจูงลูกน้องให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ จึงทำให้ลูกน้องมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กรเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิตา เจริญจิโรจน์ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 กลุ่มตัวอย่าง 107 คน” ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเท และพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ

2.2) ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานเป็นงานที่บุคคลต้องปฏิบัติงานให้แก่องค์กรในทุก ๆ วัน เป็น



สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลจะให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่บุคคลได้รับที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน ซึ่งองค์กรที่มีตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีอัตราการลาออกของบุคลากรที่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะเชษฐ์ เรืองไพโรจน์ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานจากการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความเข้าใจในระบบการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3) ด้าน โอกาสที่ได้รับ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้เนื่องจาก โอกาสที่บุคคลจะได้รับในเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่บุคคลจะคำนึงถึงในการเข้าปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และการที่บุคคลได้รับการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องของการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะหาความรู้และประสบการณ์ ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หากองค์กรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ และการให้บุคลากรได้รับการอบรมอยู่เสมอทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ มีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงาน องค์กรมีการสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าโดยภาพรวม

2.4) ด้านความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้เนื่องจาก ความสัมพันธ์ในองค์กรทั้งความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานหรือความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น บุคคลไม่มีความขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ คือ มีความพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีส่วนทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จ บุคลากรจะแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ ความรักงาน และความภักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญา และกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยองค์กรจะ



เสริมสร้างบุคลากรมีความรู้ดีมีความสุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญ มีแรงบันดาลใจตอบสนองบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ และคุณภาพขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโต และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยผลการศึกษาบุคลากรองค์กรของบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากร และปัจจัยองค์กรของบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ระดับการศึกษา เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความรู้ และความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร องค์กรจึงควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรู้ และความสามารถในด้านการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ด้วยการประเมินผลจากการฝึกอบรมหรือเพิ่มทุนสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาต่อให้กับบุคลากร รวมถึงบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรโดยมีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อให้บุคลากรมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น

2) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการพิจารณาเรื่องเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะงาน รวมทั้งปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม พร้อมทั้งมีนโยบายในการปรับเงินเดือนประจำปีที่เหมาะสม และยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจในค่าตอบแทน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ดังนั้น องค์กรจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีอัตราการลาออกที่ต่ำลง และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีนโยบายรักษาบุคลากรที่ดี และเป็นองค์กรที่มีปัจจัยองค์กรที่ดีทั้ง 7 ด้าน อีกทั้งในด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารจัดการคนที่ดี และองค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

4) ระดับตำแหน่ง องค์กรควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านของการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งอย่างเหมาะสม อีกทั้งมีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของบุคลากร รวมไปถึงในเรื่องขององค์กรมีลักษณะงาน และปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรด้วย

5) ด้านภาวะผู้นำ องค์กรควรมีหลักสูตรอบรมให้ทำให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และมีหลักสูตรอบรมแก่ระดับตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป เพื่อให้หัวหน้างานมีภาวะผู้นำในการควบคุมลูกน้องให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นของบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน อีกทั้งหัวหน้างานมีทักษะและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และสามารถควบคุมทั้งในด้านคน และด้านการปฏิบัติงานให้



ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากการที่ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บัญชาอย่างชัดเจน รวมไปถึงองค์กรควรจัดให้มีการประชุมวาระต่าง ๆ เพื่อรับฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ได้บังคับบัญชาในทิศทางของการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์แก่องค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

6) ด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการบริหารลักษณะงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม รวมถึงปริมาณงานที่บุคลากรได้รับพึงพอใจในปัจจุบันอยู่ในระดับที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงในเรื่องของขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจนแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรไม่เกิดการปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

7) ด้านโอกาสที่ได้รับ องค์กรควรมีนโยบายการประเมินผล และปรับตำแหน่งที่เท่าเทียม โปร่งใส และบุคลากรสามารถตรวจสอบของตนเองได้ รวมไปถึงมีการส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติควบคู่ไปกับการให้คำแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เมื่อบุคลากรมีการทราบถึงโอกาสที่ตนเองจะได้รับโอกาสที่สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจปฏิบัติงานให้แก่องค์อย่างสุดความสามารถ เพื่อที่จะได้รับโอกาสในการขึ้นตำแหน่งในองค์กรต่อไป

8) ด้านความสัมพันธ์ องค์กรควรจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กรในทุกหน่วยงานทุกระดับตำแหน่ง เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรภายในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บัญชาอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงประจำปี กิจกรรมบริษัท การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน กิจกรรมเที่ยวพักผ่อนประจำปี เป็นต้น อีกทั้งเป็นการลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร บุคลากรมีการปรึกษา และให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ธาดา ราชกิจ. (2562). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก <http://www.th.hnote.asia>

ปิยเชษฐ เรื่องไฟโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.

พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกศลกุล (2563). *การบริหารอย่างมีคุณภาพ (Service Quality)*. สืบค้นจาก <http://www.impressionconsult.com>

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

วนิดา เจริญจิโรจน์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากร พื้นที่สมุทรสาคร 1* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.



ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรอุสา เกษรสังข์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).

Baron. (1990). Behavior in organization. Massachusetts. The Mediator Variable Distinction in Social

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika.

Hewitt Associates. (2003). *Employee Engagement Higher at Double-Digit Growth Company*. Research Brief Employee. Englewood Cliffs, N. J. Prentice – Hall.

Kotler, Philip. (2000). *Marketing Management the Millennium Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.