

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ
Organizational commitment among the employees at M Company (Samut Prakan Province)

ปิยพนธ์ พึ่งพานิช
 สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
 ผู้รับผิดชอบบทความ

Piyapon Peungpanis

E-mail : Peungpanich@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program
 Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
 Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 141 คน โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงานในองค์กร และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็นมาตราส่วนใน 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าการทดสอบแบบ (t-test) และค่าการทดสอบแบบ (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 55.3) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 32.6) มีสถานภาพทางกฎหมาย คือ สมรส (ร้อยละ 46.8) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 66.6) มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 39.0) และส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ทำงานกับบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ 10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี (ร้อยละ 63.8) โดยพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านในระดับผูกพันมากได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับคำนิยาม และเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 3.74) และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.60)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ด้านเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research study on the organizational commitment among the employees at M Company (Samut Prakan Province). The objectives of the research are (1) To study the level of organizational commitment of M employees in Samut Prakan Province. (2) To study the relationship between personal factors and corporate engagement of M company's employees in Samut Prakan Province. This research is quantitative. The sample size used in the research was 141 employees of M Company in Samut Prakan Province, classified by gender, age, education level, position in the organization and work experience. The tool used in this research was a questionnaire that was divided into five scales which the researcher had created with a confidence level of 0.05. The statistics used in the analysis were as follows, frequency distribution, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation, Test value (t-test), and analysis of the variance (One-way ANOVA). The results of the study showed that the majority of the sample was male (55.3 percentage), aged 31-40 years (32.6 percentage). they have the legal status of married (46.8 percentage). An education level lower than the diploma (66.6 percentage). They have an average monthly income of 20,001 to 30,000 baht per month (39.0 percentage) and most of them are employees or officers working with M company in Samut Prakan Province for at least 10 years 1 month to 15 years (63.8 percentage) by employees of M company in Samut Prakan Province have a high level of commitment to the organization in all 3 aspects, which are confidence and acceptance of the organization's values and goals ($\bar{X} = 4.02$), willingness to strive to help the organization succeed ($\bar{X} = 3.74$) And the desire to maintain the membership of the organization ($\bar{X} = 3.60$). The hypothesis testing results, we found that the samples with different personal factors in gender, position and work experience had different levels of engagement with the organization at statistical significance level 0.05. For the age, there was no difference in the level of commitment with the organization.

Keywords: Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาคธุรกิจได้เผชิญกับปัญหาหรือความซับซ้อนที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เป็นยุคแห่งการเปิดกว้างทางการค้าและการแข่งขัน ส่งผลให้ธุรกิจต่างมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและขยายการดำเนินงานครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้เกิดการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น

เมื่อสังคมโลกาภิวัตน์นี้มีผลต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน กระทั่งโดยตรงต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปรับเปลี่ยน และยืดหยุ่นตามความเหมาะสมเพื่อป้องกันความเสียหายหรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้หรือสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเชื่อมโยงกันตามสายการบังคับบัญชา โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานแต่ละบุคคล ในการประสานความร่วมมือเพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายหรือนโยบาย และประสบความสำเร็จได้

ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่ามีอิทธิพลที่สำคัญ มีส่วนช่วยในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างการรับรู้ ทักษะที่ดี การสร้างความพึงพอใจ รวมถึงแรงจูงใจที่ดี ซึ่งอาจจะเกิดจากการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องหรือตรงต่อความต้องการ การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นเจ้าของร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้พนักงานทุ่มเทพยายามทำงานอย่างเต็มที่เต็มใจและรู้สึกได้รับความสำคัญ จากองค์กรเป็นการนำไปสู่การสร้างความผูกพันที่ดีที่มีต่อองค์กรทำให้องค์กรมีศักยภาพ มีโอกาสที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการนั้น สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหา และสามารถนำไปวางแผนเพื่อต่อยอดในพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมุติฐานของการวิจัย

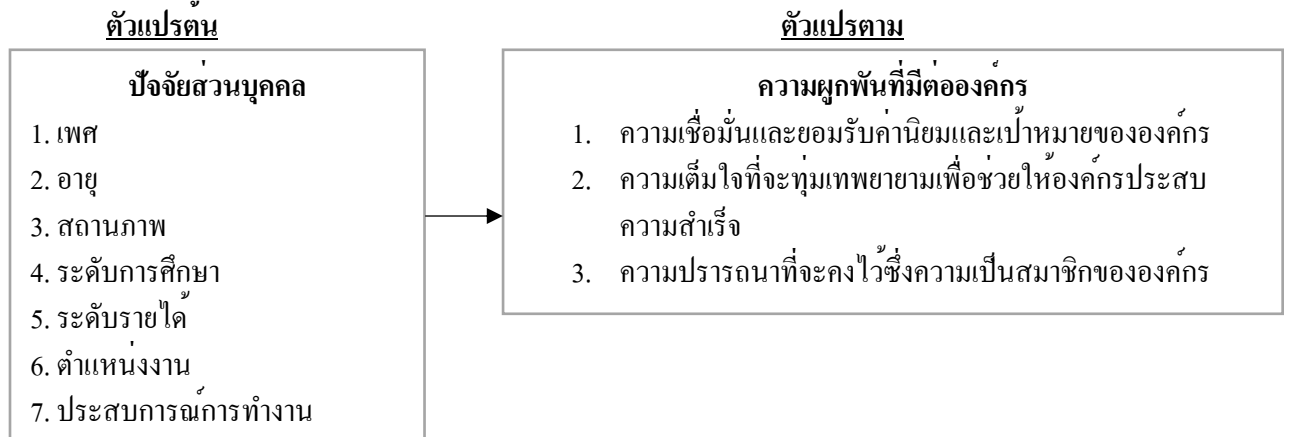
สมมุติฐานที่ 1 : เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 : อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท M ในจังหวัด สมุทรปราการแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 : ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดทางการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา : การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความเชื่อมั่น และ ยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 3.ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำมาเสนอแนะในการต่อยอดพัฒนาองค์กรต่อไป

ขอบเขตด้านประชากร : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 220 ราย (ข้อมูลอ้างอิงจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท M ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)โดยใช้การกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรตามการคำนวณ ของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p.125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 , หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากสูตร.
$$N = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$
 แทนค่าคือ
$$\frac{220}{(1 + 220(0.05^2))}$$
 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง = จำนวน 141 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา : ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย คือ เดือน ตุลาคม 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หรือ ปัจจัยส่วนบุคคล ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความละเอียด และ มีความซับซ้อน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่อยู่บนความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่าง

กันไป ทั้งลักษณะภายนอกอันได้แก่ บุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตา และลักษณะภายใน ได้แก่ นิสัย ทัศนคติ ทั้งนี้ ล้วนมากจากปัจจัยหลายๆ ด้านทั้งครอบครัวและสังคมที่กล่อมเกลาส่งเสริมให้บุคคลมีความแตกต่าง โดยทั่วไป จะมีตัวแปรที่สำคัญประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ โดยจำนวน ประชากรหรือขอบเขตของประชากรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรผู้วิจัยขอนำเสนอแนวความคิดของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974, p. 603) ที่ได้นิยามความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะ ของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออก ได้ 3 รูปแบบ คือ

1. ความ เชื่อมั่น และ ยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีทัศนคติทางบวกต่อ องค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรเป็น สถานที่ที่ดี และเหมาะสมกับตนมากที่สุด รวมถึงความรู้สึกการเป็น เจ้าของ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ตลอดจนการมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย และ กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร โดยพอร์เตอร์ และ คณะ (Porter et al., 1974, p. 603) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาควิชาใจในความเป็นสมาชิก และถึงแม้ จะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อ ไปทำงานใหม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพส่วนใหญ่สมรส และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการ โดยมีระดับรายได้มากกว่า 25,000 บาท เมื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับที่มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือด้านความรู้สึก และการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นหากจะรักษาการคงไว้ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร หรือเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น จะต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การให้ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงอยู่ในปัจจุบัน รวมไปถึงการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการสร้างความสามัคคี ในองค์กร เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรพร้อมก็จะสามารถสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้

มรกต เจียมประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกร ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 234 คน โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 30 ปีหรือน้อยกว่า มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ 20,000 – 30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี

ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและด้านการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05

เบญญา ธัญญาเจริญ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน จำนวน 54 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ด้านอายุมีอายุน้อยกว่า 30 ปี และสถานภาพการสมรสเป็นโสด การทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,000 – 30,000 บาทมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพันมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเรื่อง หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่านั้น

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ทำให้สามารถกำหนดสมมติฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณซึ่ง แบ่งการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กร , ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ , ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้เป็น พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 220 คนที่ได้มีการจดทะเบียนนิติบุคคล และยังคงสถานะ “ประกอบกิจการอยู่” จำนวน 220 คน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท M ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)

โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรตามการคำนวณ ของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p.125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ซึ่งจำนวนขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย เป็นพนักงานของบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 220 คน มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 141 คน

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลงปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพตามกฎหมาย ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานในองค์กร ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หรือค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามในแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ข้อคำถามครอบคลุม 3 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยแยกเป็นรายข้อ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความเชื่อและการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร จำนวน 10 ข้อ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ จำนวน 7 ข้อ
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 8 ข้อ

โดยในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ยที่แสดงถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ผูกพันน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หรือค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จะทดสอบด้วยการใช้สถิติทดสอบเพื่อหาความแตกต่างแบบ t-test
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน จะทดสอบด้วยการใช้สถิติเพื่อหาความแตกต่างแบบ f-test หากพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี ของ Scheffe'

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

ผลการวิจัย

1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพตามกฎหมาย ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในองค์กร และ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน พบว่าพนักงาน บริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และเพศหญิงมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 32.6 มีสถานภาพตามกฎหมายส่วนใหญ่ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 94 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.6 มีระดับรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี 1 เดือน – 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 จากทั้งหมด

2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการตามปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.02	0.606	ผูกพันมาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.74	0.640	ผูกพันมาก
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.60	0.828	ผูกพันมาก
รวม	3.79	0.583	ผูกพันมาก

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับความผูกพันมาก ($\bar{X}=3.79$) ซึ่งหากวิเคราะห์เป็นรายด้านจะพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับผูกพันมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร. ($\bar{X} = 4.02, 3.74$ และ 3.60)

3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันนั้น จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอนำเสนออภิปราย ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเกิดจากการสื่อสารอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการทำงานเป็นทีมทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มีความเข้าใจและรับรู้ในภาระ หน้าที่บทบาทในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสอดคล้องกับนโยบาย และ เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มรกต เกียรติประเสริฐ (2559) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตำแหน่ง วิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่พบว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐิติมา หลีกทอง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กร พบว่า พนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรร้อยละ 47.5 มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมากที่สุด จำนวน 67 คน รองลงมามีระดับความผูกพันมาก ร้อยละ 46.9 จำนวน 66 คน และมีระดับความผูกพันปานกลางร้อยละ 5.6 จำนวน 8 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยม และ เป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับความผูกพันมากทุกข้อ แต่ในข้อ 3 พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร คือ มุ่งมั่นผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ใส่ใจลูกค้าเสมือนคนในครอบครัว จัดส่งสินค้ารวดเร็วเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า มีระดับความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 4.14 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 4 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสินค้าที่ผลิตจากโรงงาน ได้คุณภาพ และมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค เนื่องจากมีระบบการรับรองมาตรฐานของโรงงานอุตสาหกรรม และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.93 น้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรเนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน ผ่านการประชุมชี้แจงนโยบายของผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับชั้นเดือนละ 1 ครั้งในการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในส่วนของการผลิต ข้อมูลด้านสวัสดิการรวมถึงข้อมูลกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้างซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มรกต เกียรติประเสริฐ (2559) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของ

บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่พบว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการทำงานเป็นทีมทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มีความเข้าใจและรับรู้ในภาระหน้าที่บทบาทในการปฏิบัติงานของตนเองซึ่งส่งผลต่อความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย ความสำเร็จขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ พบว่าพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จร้อยละ 51.7 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอยู่ในระดับความผูกพันมาก จำนวน 73 คน รองลงมาในระดับความผูกพันมากที่สุด ร้อยละ 29.8 จำนวน 42 คน และมีระดับความผูกพันปานกลาง ร้อยละ 18.4 จำนวน 26 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอยู่ในระดับความผูกพันมากทุกข้อ ซึ่งในข้อที่ 1 ท่านมักจะทุ่มเทให้กับการทำงาน หากงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่เสร็จในเวลางาน ท่านก็เต็มใจที่จะทำงานนั้นต่อไปจนสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 3.87 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ 7 ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีความจำเป็นต้องลดค่าตอบแทนอย่างหนึ่งอย่างใดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวท่านๆก็จะพร้อมที่จะทำงานโดยคงประสิทธิภาพไว้เช่นเดิม มีค่าเฉลี่ยเพียง 3.56 จะเห็นได้ว่า พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงสำเร็จเป็นอย่างดี แต่เมื่อมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ หรือค่าตอบแทน กับพนักงาน สิ่งที่เกิดขึ้น คือ การลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงานซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี แสงสว่าง และปิยนุช รัตนกุล (2560) เรื่อง ความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงสุด ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติงานสูงสุดความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรความคาดหวังของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิลาพร กันทา และ ชมภูษ หนูนาค (2560) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973) ว่าในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีขึ้นเช่นกัน

3. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงาน บริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ร้อยละ 40.4 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก จำนวน 57 คน รองลงมาในระดับความผูกพันมากที่สุด ร้อยละ 29.8 จำนวน 42 คน มีระดับความผูกพันปานกลาง ร้อยละ 24.8 จำนวน 35 คน และมีระดับความผูกพันน้อย ร้อยละ 4.9 จำนวน 7 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมากทุกข้อ โดยในข้อที่ 7 ท่านมี

ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และ พร้อมทั้งจะบอกกล่าวกับบุคคลภายนอกได้รับรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.65 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 3 ท่านจะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเพียง 3.51 จึงสรุปได้ว่า การสร้างความเชื่อมั่นในตัวสินค้า หรือ ระยะเวลาที่องค์กรได้เปิดดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปี รวมถึงการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุกลุ่ม ทุนการศึกษาบุตร รางวัลอายุงานดีเด่น รวมไปถึงการให้พนักงานในทุกระดับชั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการเดินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบริษัท เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการระบบคุณภาพและสิ่งแวดล้อม เป็นต้นส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรักและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในองค์กร แต่เนื่องจากองค์กรเป็นธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมส่งผลทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับประเภทของอุตสาหกรรมส่งผลทำให้พนักงานลาออก หรือ มีการเปลี่ยนงาน หรือ มีแนวคิดเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สินี พุ่มพวง (2560) เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทรคอมนาทมแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานคิดว่าองค์กรเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของตนจึงมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน และพยายามทำงานให้บริษัทอย่างเต็มที่โดยไม่คิดขยับไปไหน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรมกับรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของประเภทธุรกิจ รายได้และสวัสดิการต่าง ๆ จึงส่งผลทำให้ความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันสรุปดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงาน ทั้งเพศชาย และ เพศหญิงมีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเพศชายจะถูกให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากองค์กรเป็นโรงงานอุตสาหกรรมหนัก ดังนั้นจึงมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่งผลทำให้เพศหญิงถูกให้ความสำคัญน้อยกว่าเพราะเป็นเพียงฝ่ายสนับสนุนเท่านั้นซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศกรใหม่ : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญกิตติ์ จันทรศรี (2557) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด ที่ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท M ในจังหวัด สมุทรปราการที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่า Mean พบว่าเป็นพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีระดับความผูกพันน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าพนักงานใหม่ที่เริ่มเข้ามาทำงานยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่สูงมากเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุมากที่ผ่านประสบการณ์มากกว่าย่อมปรับตัวได้เร็วกว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีแนวความคิดหรือทัศนคติย่อมแตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2556) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตติมา หลัทอง (2557) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากอายุไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ เนื่องจากไม่ว่าจะอายุมาก หรือ น้อยก็สามารถมีความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท M ในจังหวัด สมุทรปราการ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จากค่า Mean แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีตำแหน่งเป็น ระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีระดับความผูกพันน้อยกว่า พนักงานในระดับรองหรือผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป และ หัวหน้าหน่วย/หัวหน้าเครื่อง และ รองหรือหัวหน้าแผนก/รองหรือผู้จัดการแผนก อธิบายได้ว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงย่อมมีระดับความผูกพันที่สูงกว่าเนื่องจากมีความรับผิดชอบ และ ภาระหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแลในส่วนงานหรือฝ่าย คลอบคลุมมากกว่ารวมถึงคำตอบแทนที่มากกว่าในระดับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกนก เจริญสุข (2560) เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มี โดยเสมอภาคกัน อยู่ภายใต้กรอบกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานเดียวกัน แต่ผู้วิจัยกลับมีข้อเสนอที่ต่างกัน กล่าวคือ การที่บุคลากรในองค์กรจะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความตั้งใจเพื่อให้มีผลงานที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารระดับสูงจึงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากในตำแหน่งอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จากค่า Mean แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี 1 เดือน – 15 ปี และ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป และ

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี 1 เดือน – 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป อธิบายได้ว่า ยังมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ยังมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และการปรับตัว รวมถึงการยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรซึ่งบางคนยอมรับได้แต่บางคนก็อาจจะยอมรับไม่ได้ต้องลาออกไปหางานที่อื่นที่เหมาะสมกว่า เช่น มีประสบการณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์แต่ต้องไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารซึ่งต้องปรับตัวเรียนรู้งานใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะยอมรับได้หรือไม่ผ่านการทดลองงานเนื่องจาก ไม่สามารถทำงานได้เหมาะสมกับตำแหน่งเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณก มาตรคำมี (2562) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ พบว่า พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพราะว่าการที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรได้นานหมายถึงต้องยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะไปพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์กร นำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กรและความจงรักภักดีในที่สุด

ตาราง : สรุป ผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ (ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	ความเชื่อมั่น และการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร		ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยเหลือองค์กรประสบความสำเร็จ		ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	
		ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	แปลผล
รวมพนักงานทั้งหมด	141	4.02	ผูกพันมาก	3.74	ผูกพันมาก	3.60	ผูกพันมาก
เพศ			ไม่แตกต่าง		แตกต่าง		แตกต่าง
Sig.			0.33		0.00*		0.00*
1.ชาย	78	4.08	ผูกพันมาก	3.87	ผูกพันมาก	3.62	ผูกพันมาก
2.หญิง	63	3.94	ผูกพันมาก	3.58	ผูกพันมาก	3.58	ผูกพันมาก
อายุ			ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
Sig.			0.32		0.37		0.94
1.อายุ 21- 30 ปี	40	3.74	ผูกพันมาก	3.59	ผูกพันมาก	3.60	ผูกพันมาก
2.อายุ 31 – 40 ปี	46	4.05	ผูกพันมาก	3.79	ผูกพันมาก	3.64	ผูกพันมาก
3.อายุ 41 – 50 ปี	37	4.17	ผูกพันมาก	3.82	ผูกพันมาก	3.54	ผูกพันมาก
4.อายุ 51 ปีขึ้นไป	18	4.24	ผูกพันมากที่สุด	3.78	ผูกพันมาก	3.65	ผูกพันมาก
ตำแหน่งงาน			แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
Sig.			0.00*		0.93		0.36
1.พนักงาน/เจ้าหน้าที่	90	3.85	ผูกพันมาก	3.66	ผูกพันมาก	3.55	ผูกพันมาก
2.หัวหน้าหน่วย/ หัวหน้าเครื่อง	9	4.41	ผูกพันมากที่สุด	3.61	ผูกพันมาก	3.69	ผูกพันมาก
3.รองหรือหัวหน้าแผนก/รองหรือผู้จัดการแผนก	15	4.24	ผูกพันมากที่สุด	4.08	ผูกพันมาก	3.95	ผูกพันมาก
4.รองหรือผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป	27	4.34	ผูกพันมากที่สุด	3.83	ผูกพันมาก	3.56	ผูกพันมาก
ประสบการณ์การทำงาน			แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
Sig.			0.00*		0.10		0.32
1.ไม่เกิน 5 ปี	39	3.72	ผูกพันมาก	3.58	ผูกพันมาก	3.69	ผูกพันมาก
2. 5 ปี 1 เดือน – 10 ปี	29	3.87	ผูกพันมาก	3.64	ผูกพันมาก	3.39	ผูกพันมาก
3.10 ปี 1 เดือน – 15 ปี	43	4.17	ผูกพันมาก	3.86	ผูกพันมาก	3.56	ผูกพันมาก
4. 15 ปีขึ้นไป	30	4.34	ผูกพันมากที่สุด	3.88	ผูกพันมาก	3.76	ผูกพันมาก

สรุปรวมนักงานทั้งหมด 141 ราย มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X} = 3.79$

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากข้อคำถามที่ได้ทำการสอบถามและนำมาใช้ในการสำรวจ ซึ่งมีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตที่ได้อภิปรายไปแล้วในเบื้องต้นนั้น อย่างไรก็ตามองค์กรควรวางมาตรการในการป้องกันและแก้ไขเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มระดับความผูกพันขององค์กรให้สูงขึ้นตามลำดับซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากแบบสอบถามพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยพบว่าด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเพียง 3.60 ฉะนั้นทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการเพิ่มระดับความผูกพันในด้านดังกล่าว ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยจากเดิมเป็นแบบฟอร์มการประเมินการทำงานแบบเดียวกันใช้สำหรับพนักงาน และผู้บริหารในทุก ๆ ฝ่ายทั่วทั้งองค์กรส่งผลทำให้ผลการประเมินออกมาไม่สามารถวัดผลหรือหาข้อที่แตกต่างในการนำมาพัฒนาในแต่ละบุคคลได้ จึงควรปรับเปลี่ยนและแก้ไขแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกันซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้มาใช้พัฒนาพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร และการนำระบบการสร้างการเติบโตในสายงานมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งหรือสายงานสามารถพัฒนาตนเองและเข้าใจเส้นทาง career path ของสายงานของตนเอง อันจะนำมาสู่ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องหรือก้าวข้ามผ่านระดับตามสายงานที่เจริญเติบโตขึ้นในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งเพื่อสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง ให้กับพนักงานอันจะเป็นการสร้างความจงรักภักดีให้กับพนักงานในองค์กรในอนาคต รวมไปถึงจะต้องมีการวิเคราะห์แนวโน้มของตลาดแรงงานในทุก ๆ 3 – 5 ปีเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวนมากที่สุดและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับสถานะของตลาดแรงงานในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบสวัสดิการกับประเภทธุรกิจเดียวกัน เพื่อหาความแตกต่าง และนำมาปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้เสนอแนะมานั้น สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันขององค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรและในด้านอื่นๆให้มีระดับความผูกพันขององค์กรที่สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ หรือกลุ่มประเภทธุรกิจเดียวกันซึ่งจะได้ข้อมูลหรือผลการวิจัยที่รอบด้านและสามารถนำมาวิเคราะห์หาแนวโน้มในการพัฒนาองค์กรของเราในอนาคตได้
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะสามารถนำผลการศึกษาไปต่อยอดพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ยืนยาว
3. ควรมีการทบทวน และเก็บข้อมูลซ้ำเพื่อนำมาพิจารณาแนวโน้ม ว่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร มี

ปัจจัยใดบ้างที่เพิ่มขึ้นและปัจจัยด้านใดบ้างที่ลดลงเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงเป็นแผนในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- มรกด เจียประเสริฐ (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.สืบค้น เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www2.gspa.buu.ac.th/library/is/mpa57/57930023.pdf>
- กรกนก เจริญสุข (2560).การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มีราเคิลเฮลธ์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ.งานวิจัยวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,วิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2563 เข้าถึง ได้จาก [http://spucon.spu.ac.th/filemanager/files/03%20%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%201.2\(4\).pdf](http://spucon.spu.ac.th/filemanager/files/03%20%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%201.2(4).pdf)
- ศิลาพร กัณหา และชมภูณัฐ หนุนนาค (2562).คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,วิทยาลัย นวัตกรรมจัดการ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก [file:///Users/piyapon/Downloads/186014-Article%20Text-541698-1-10-20190429%20\(2\).pdf](file:///Users/piyapon/Downloads/186014-Article%20Text-541698-1-10-20190429%20(2).pdf)
- ชมบวร เจ็นทองกลาง (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาละเชิงเทราเขต 2.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563 เข้าถึงได้จาก <http://journal.ssru.ac.th/index.php/JDAR/article/view/304/147>
- ณัฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563 เข้าถึงได้จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2560/F_NATTAPHAN%20_CHANTANYAKAM.pdf
- เทียนศรี บางม่วงงาม (2562).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.สาร นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2563 เข้าถึงได้จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2562/F_Tiansri_Bangmuangngngam.pdf
- คณากร สุขคันธรักษ์ (2560).อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีความตั้งใจอยู่กับ องค์กรผ่านความผูกพัน.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2563 เข้าถึงได้จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1702/1/59602336.pdf>
- กรรณิการ์ แจกแสงรัตน์ (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยรามคำแหง