

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

A study of employee's engagement of companyA in Bangkok

นางสาว ไพลิน แฟงอิน

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pailin Fangin

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงาน โดยจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 211 ท่าน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนมกราคม 2567) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.923 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ T-Test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มี

อายุ 25-35 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 82 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9 และจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.577) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.660) และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร($\bar{x}=3.77$, S.D.=0.783) ตามลำดับ ซึ่งทั้งสองด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ที่ละด้านพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่ำกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล,ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research are 1.To study the employee's engagement of company A 2. To study the employee's engagement of company A by categorizing personal data by gender, age, income per month level, position level and work experience level. The population of the research was 211 employees of a production department of company A in Bangkok (referring to information from HR department as of January 2024). Data was collected from a sample of 139 people. The research tool was a rating scale questionnaire. The 5-level scale, which the researcher created, had a reliability of 0.923. The statistics used in the study were: Distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test and One-Way ANOVA.

The research results can be summarized as follows.

A study of employee's engagement of companyA in Bangkok. From the results of the Number and percentage of the sample were classified by sex. It was found that most of the samples were female or 103 people which representing 74.1 percent. The number and percent of the samples were classified by age. It was found that most of the samples were 25-35 years old or 86 people which representing 61.9 percent. The number and percentage of the sample group classified by income per month level It was found that most of the sample has an average income below 30,000 bath or 114 people per group which representing 82.0 percent. The number and percent of the samples were classified by position level. It was found that most of the samples were operator level or 125 people which representing 89.9 percent and the number and percent of the sample were classified by work experience level. It was found that the majority of the sample were 1-5 years of work experience or 61 people, which representing 43.9 percent.

In terms of engagement, it was found that the engagement level of company A in Bangkok at a high level. When considering side by side. The level of engagement can be sorted from high to low as follows: a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.577) with the level of engagement at a most level, followed a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values ($\bar{X}$ =4.02, S.D.=0.660) and a strong desire to remain in the organization ($\bar{X}$ =3.77, S.D.= 0.783), respectively, with the level of engagement of 2 aspects also at a high level.

When considering the level of engagement based on personal factors, it was found that different levels of position result in different levels of engagement in terms of a strong desire to remain in the organization which was a statistical significant at the 0.05 level

When considering the level of engagement based on personal factors at work experience level, it was found that different levels of work experience result in different levels of engagement in terms of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values which was a statistical significant at the 0.01 level

When considering each pair on each side, it was found that employee who has a work experience less than 1 year will be different levels of engagement in a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values from employee who has a work experience 1-5 years which was a statistical significant at the 0.01 .

Keyword : Personal factor, Employee's engagement

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกัน (HREX.asia, 2019) กล่าวคือความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกภายในองค์กร ดังนั้นในปัจจุบันปัญหาเรื่องบุคลากรจึงถือเป็นปัญหาหลักขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนถ่ายช่วงวัยในการทำงาน (Generation) ซึ่งเป็นช่วงการทำงานระหว่างคนสองช่วงวัยที่แตกต่างกัน คือ Generation Y ที่มีความสามารถในการทำงานแบบ flexible และต้องการการตอบรับและการพัฒนาอยู่เสมอ และ Generation Z ที่ต้องการวิธีการทำงานรูปแบบ Work-Life Balance ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้านจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยในปี 2565 มีแนวโน้มเติบโต 4.5-5.0% จากปี 2564 ผลจากความต้องการบริโภคยาและเวชภัณฑ์ที่เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมที่กลับสู่ระดับใกล้เคียงปกติ และปี 2566-2568 คาดว่ามูลค่าจำหน่ายยาจะเติบโตต่อเนื่อง (นรินทร์, 2565) รวมถึงบางโรคที่พบเจออยู่ในโลกปัจจุบันและต้องการรักษาอย่างต่อเนื่อง อาทิ โรคโบทูลินัม โรคซึมเศร้า หรือบางกรณีมีความจำเป็นต้องรักษาตลอดชีวิต อาทิ โรคความดัน โรคความจำเสื่อม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นจากจำนวนประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น และคาดการณ์ว่าในปี 2574 จะเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการของผู้บริโภคในด้านการรักษาที่สูงขึ้น รวมถึงสภาพการแข่งขันในตลาดที่มากขึ้นตามจากความต้องการ ทำให้ผู้ประกอบการต้องเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวตามอย่างรวดเร็วเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการองค์กร เทคโนโลยีการผลิต และการสื่อสารโดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อวิธีการทำงานที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และกระทบต่อปัญหาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในช่วงวัยทำงาน

จากสถานะการข้างต้นจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมยาต้องตอบสนองความต้องการยาที่เพิ่มขึ้น ท่ามกลางสถานะอุปสรรคจากความไม่แน่นอน อาทิ อุปสรรคด้านการเปลี่ยนผ่านช่วงวัย Generation ทั้งนี้หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวและจัดการต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ไม่สามารถรักษาคุณภาพของการผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน อาจเสียโอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กร สำหรับบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตยาที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมาก โดยพบว่าอุตสาหกรรมการผลิตยาต้องการบุคลากรที่มีทักษะทางเทคนิคด้านการผลิต มีความละเอียดรอบครอบ ดังนั้นองค์กรต้องมีการจัดการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถและคงอยู่กับองค์กรต่อไป (Steer, 1977) แต่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มกำลังการผลิตจากการขยายตลาด ส่งผลให้ภาระงานเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เมื่อภาระงานมากขึ้น นอกจากจะทำให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีความสามารถแล้ว ยังทำให้เกิดต้นทุนเพิ่มขึ้นจากการต้องสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นในการระบุปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้าง

ความผูกพันในองค์กรและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทุ่มเททำงานให้องค์กร ควบคู่กับการเติบโตขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบเขตวิจัยดังนี้

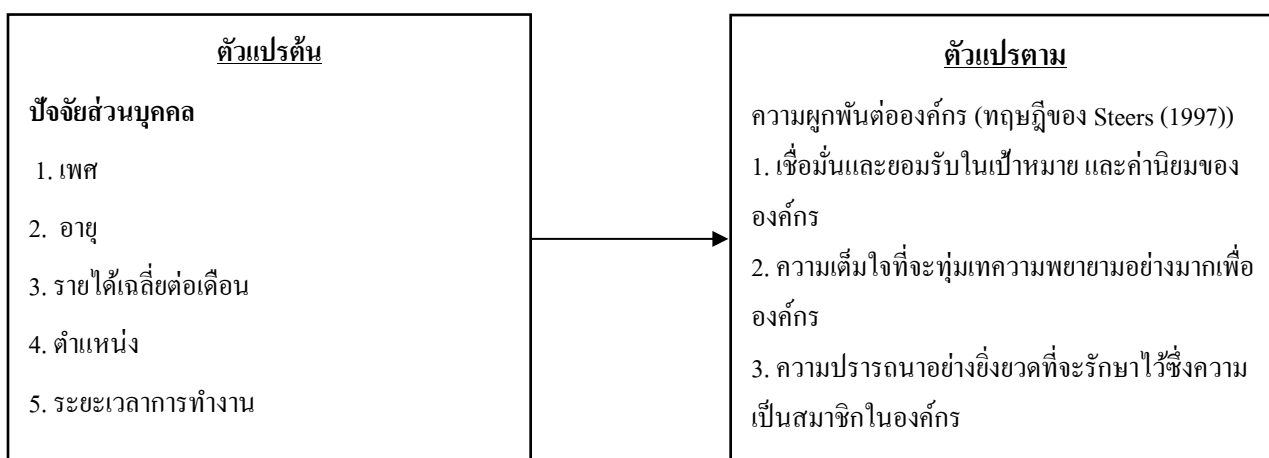
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977)
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 211 ท่าน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนมกราคม 2567)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้จากการสุ่มพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานครโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งกำหนดให้มีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาคือ บริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครดำเนินกิจการเกี่ยวข้องทางด้านการผลิตยา
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 – สิงหาคม 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยในการวางแผนในการจัดกิจกรรมหรือ ปรับปรุงสวัสดิการ ที่สามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น และเหมาะสมหรือตรงกับกลุ่มเป้าหมายของพนักงาน
2. ช่วยเป็นเครื่องมือในการเตรียมพร้อมเพื่อจัดหาคนมาทดแทนการลาออก หรือการเปลี่ยนงานของพนักงาน

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

นงนภา จันทรเป็น (2557 อ้างถึงใน จิราภรณ์ ขุนรัง, 2559 ,หน้า 8) ได้กล่าววว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนแบ่งทางการตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์

ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายความว่าความไว้วางใจที่มั่นคงและเป็นที่แน่นอนและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่า

ความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และคณะ (2541) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers (1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้ง ค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 211 คน ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ โดยผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane(1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 211 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 139 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 แบบสอบถามคัดกรอง

ส่วนที่2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน A

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ซึ่งกำหนดค่าต้องมากกว่าเท่ากับ 0.5 ผลประเมินมี

ค่าเท่ากับ 0.919 และนำแบบสอบถามไปหาค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.70-1.00 โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.923 ถือว่าอยู่ในระดับที่ มีความน่าเชื่อถือ

3.การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 139 ชุดไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน ตามที่กำหนดไว้

แล้วนำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปแปรผลวิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน ดังต่อไปนี้

3.1.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ค่าสถิติ Two Independent Sample (T-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป

ผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า 3 อันดับที่มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมากที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 รองลงมาคือความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 และ ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะ รักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.783 ดัง รายละเอียดในตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์และพันธกิจ	3.96	0.751	ความผูกพันมาก
2. ความเชื่อมั่นในความแข็งแกร่ง และการบรรลุตามเป้าหมาย	4.09	0.711	ความผูกพันมาก
3. ความเชื่อมั่นในการประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและมั่นคง	4.19	0.779	ความผูกพันมาก

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
4. ทศคติและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร	3.83	0.816	ความผูกพันมาก
5. ความเชื่อมั่นและมั่นใจในการดำเนินธุรกิจ ESG	4.05	0.783	ความผูกพันมาก
รวม	4.02	0.660	ความผูกพันมาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
6. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร	4.58	0.658	ความผูกพันมากที่สุด
7. ทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบทีม	4.35	0.701	ความผูกพันมากที่สุด
8. ปฏิบัติงานล่วงเวลา เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.25	0.753	ความผูกพันมากที่สุด
9. ปฏิบัติงานตามมอบหมายด้วยความเต็มใจ และ ภาคภูมิใจ	4.40	0.698	ความผูกพันมากที่สุด
10. ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.19	0.711	ความผูกพันมาก
รวม	4.36	0.577	ความผูกพันมากที่สุด
ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร			
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
11. ภูมิใจในอาชีพและองค์กร	4.14	0.763	ความผูกพันมาก
12. รัก ผูกพัน และมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร	3.80	0.926	ความผูกพันมาก
13. ไม่สนใจในองค์กรอื่น แม้จะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.54	0.919	ความผูกพันมาก
14. ทำงานจนครบกำหนดการเกษียณอายุ	3.63	1.009	ความผูกพันมาก
15. แนะนำคนที่รู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้	3.73	1.034	ความผูกพันมาก
รวม	3.77	0.783	ความผูกพันมาก
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท	4.05	0.104	ความผูกพันมาก

การวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
สมมติฐานของผลการทดสอบสมมติฐานได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีทาง สถิติ (Two Independent Sample t-testและ One-way ANOVA)

ปัจจัยส่วน บุคคล	ประสิทธิภาพการทำงาน	ไม่พบความ แตกต่างของ ความผูกพัน ต่อองค์กร อย่างมีนัย ทางสถิติ	พบความแตกต่าง ของความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมี นัยทางสถิติ	แสดงผลทดสอบรายคู่ที่มีผลต่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติตามวิธีของ Scheffe's		
				กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3
1.เพศ	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	O				
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	O				
	ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร	O				
2.อายุ	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	O				
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	O				
	ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร	O				
3.รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	O				
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	O				
	ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร	O				
4.ตำแหน่ง งาน	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	O				
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	O				
	ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร		O			
5.ระยะเวลา ในการทำงาน	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		O	ช่วงน้อยกว่า 1ปี และ 1-5 ปี		
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร	O				
	ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร	O				

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากกลุ่มจำนวนตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 139 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.1 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 25.9 มีอายุ 25-35 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.9 น้อยที่สุดคืออายุมากกว่า 45 ปีคิดเป็นร้อยละ 9.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.0 น้อยที่สุดคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทเป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.7 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 89.9 โดยเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 10.1 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.9 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.7

สรุปข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมนั้นพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยมีผลเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.104

ผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 และน้อยที่สุดคือด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.783

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

จากสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัท A ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยได้อธิบายดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านตามวิธีของ Scheffe's พบว่า

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน จะมีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทดสอบด้วยวิธี ANOVA

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงานที่มีระดับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทดสอบด้วยวิธี ANOVA อย่างไรก็ตามในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกันสองกลุ่มคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทดสอบด้วยวิธี T-Test

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทดสอบด้วยวิธี T-Test

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ในการพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจของบริษัทผลิตยาที่ต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนของผู้หญิงในการตรวจสอบคุณภาพของยาในแต่ละขั้นตอน เช่น ขั้นตอนการบรรจุ ในด้านอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ซึ่งถือเป็นวัยทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาทสอดคล้องกับระดับอายุส่วนใหญ่ที่ได้กล่าวไปข้างต้น ในด้านตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งสอดคล้องกับสัดส่วนตำแหน่งงานขององค์กร สุดท้ายในด้านระยะเวลาการทำงานพบว่ากลุ่มใหญ่ที่สุดคือผู้ที่มีการทำงาน 1 -5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ตามสมมุติฐานงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ของ Pol และ Thomas (2535) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หฤทัย ชื่นชม (2564) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปป์ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านตามทฤษฎีของ Steers, 1997 ที่ประกอบด้วย

- (1) เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

ทั้งนี้ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการสำรวจระดับความผูกพันต้ององค์กรพบว่าในภาพรวมของทั้ง 3 ด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยระดับความผูกพันต้ององค์กรในระดับสูงนี้สอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจของบริษัทที่ผลิตยาและเวชภัณฑ์ส่งออกไปยังต่างประเทศ ที่มีผลประกอบการเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในปี 2566 บริษัทยังมียอดขายและกำไรสูงเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตยาขนาดใหญ่ ตามข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของ Steers ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นเพราะเมื่อพนักงานทราบในส่วนของนโยบาย ค่านิยมขององค์กร ตลอดจนแผนงานและ เป้าหมายอย่างชัดเจน รวมถึงผลประกอบการของบริษัทอย่างเป็นรูปธรรม ในรูปแบบค่าตอบแทน หรือ โบนัส จึงทำให้พนักงานมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในองค์กรและส่งผลถึงระดับความผูกพันต้ององค์กรที่มีผลการวิจัยอยู่ในระดับสูง

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของ Steers ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานงานทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้นต้ององค์กร ตลอดจนลดอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานใหม่ การที่พนักงานมีความผูกพันต้ององค์กรสูงจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของ Steers ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นเพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างมั่นคงโดยบุคลากรที่มีความสามารถ และ มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). 93 วันสู่สังคม"คนชรา" 5 จังหวัด? คนแก่เยอะสุด-น้อยสุด. ค้นหาเมื่อ 1 สิงหาคม 2567, จาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30453>
- ชนิศา หาญสมบุญ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชพงศ์ พิสิญพงษ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์. (2565). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566-2568: อุตสาหกรรมยา. ค้นหาเมื่อ 1 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/chemicals/pharmaceuticals/io/io-pharmaceuticals-2023-2025>
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2554). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์(ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนท์ สโตร์.
- ภัทริกา สิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุษบา สงวนประสิทธิ์. (2550). ประชากรศาสตร์กับสุขภาพ. วารสารสุขภาพศึกษา , (30)107, (1-12)
- มุตตอฟ้า หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยสวรรณ อมฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลัทธிகาล ศรีวะรมย์. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีรฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศศิธร แก้วศรี. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริประภา. (2563). ผลกระทบและทิศทางของภาคอุตสาหกรรมหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19. ค้นหาค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2567,
จาก https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/ArticlesAnalysis/Direction_industry_after_COVID-19.pdf
- อนุชา แสงสอน. (2566). การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎ์จันทร์ นนท์คำวงศ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิต ยาแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร (2562). ความผูกพันในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย
- หฤทัย ชื่นชม (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้งในเขต ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations." *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 339-347.
- HREX.asia (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. ค้นหาค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2567,
จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>
- Pisitnuphong, N. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*.