

ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขต
กรุงเทพฯและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

The Effect of Job Satisfaction Factors on an Organizational Engagement of Employees in Seasoning
Manufacturing Company in Bangkok and Metropolitan Region: A Case Study of ABC Company

นายณรงค์กรณ์ สนิท

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Narongkorn Sanit

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ศึกษาได้แก่ ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ทั้งหมด 3 ด้านคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรับผิดชอบต่อองค์กร ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ซึ่งผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิงมีจำนวน 210 คนโดยมีช่วงอายุ 26-

30 ปี มีจำนวน 174 คนและส่วนมากเป็นลูกจ้างประจำ การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปีและส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ และจากผลทดสอบปัจจัยความพึงพอใจในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานค่าความคิดเห็นมากที่สุด ในส่วนของระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-Value} \leq 0.05$) คือ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม โอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ยกเว้นเพียงตัวแปรด้านค่าตอบแทน ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในการปรับใช้รูปแบบการวิจัยที่มีตัวแปรลักษณะที่คล้ายกันหรือกลุ่มประชากรที่มีความใกล้เคียงกันหรือขอบเขตที่กว้างขึ้นในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องปรุงรส เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากขอบเขตการศึกษาที่ขยายได้ต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงาน, บริษัทผลิตเครื่องปรุงรส

Abstract

The objective of this research was to study the factors of job satisfaction that affect organizational commitment among employees of a seasoning manufacturing company in Bangkok and its metropolitan area: a case study of ABC Seasoning Company. The population used in this study consisted of 400 employees from seasoning manufacturing companies in the specified area. The job satisfaction factors examined included: nature of work, compensation, advancement opportunities, supervision, coworkers, and work environment. These factors were analyzed in relation to three dimensions of organizational commitment: sense of belonging to the organization, responsibility to the organization, and the desire to remain a member of the organization. Data were collected using an online questionnaire (Google Form) and analyzed using descriptive statistics and linear regression analysis. The results showed that the majority of respondents were female (210 individuals), aged between 26 and 30 years (174 individuals), and mostly employed as permanent staff. Most participants held a bachelor's degree, had an average monthly income between 20,000–30,000 baht, had been working for 1–5 years, and held operational-level positions. Overall, job satisfaction was rated at a high level, with the highest satisfaction found in the

nature of the work. Similarly, the overall level of organizational commitment was also high. Multiple regression analysis revealed that the factors significantly influencing organizational commitment at the 0.05 statistical level ($P\text{-value} \leq 0.05$) were work environment, advancement opportunities, nature of work, supervision, and coworkers. Compensation was the only factor found to have no significant effect on organizational commitment.

Based on the findings, the researcher suggests applying similar research models with comparable variables or populations or expanding the scope to include a broader section of the seasoning manufacturing industry, to gain further insights into factors affecting employees' organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction Factors, Organizational Commitment, Employees, Seasoning Manufacturing Company

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจทำให้การบริหารจัดการต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการแข่งขัน จึงต้องมีการสร้างคนให้มีคุณภาพและมีระบบที่ดีเป็นภูมิคุ้มกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศสามารถแข่งขันและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรต่างๆจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยมีกลยุทธ์ต่างๆที่ช่วยการในการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กรทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพหรือความพึงพอใจระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้นดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญก้าวหน้าทันความทันสมัยของเทคโนโลยีซึ่งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดีมีความสุขยาวนาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การรักษาบุคลากรเป็นบทบาทของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องทำเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานที่สุด ซึ่งจะช่วยลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอีกด้วย (นภารัฐ อัมพสุพรรณ, 2566)

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กรเพราะทรัพยากรบุคคลต้องมีการจัดการและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆคือเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการ

ดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กรในปัจจุบันเพื่อก่อนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันต่อองค์กร หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้นสิ่งที่องค์กรจะได้รับมากกว่างานคือร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นความรู้สึกยอมรับ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพร้อมปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป (นภัสสร พรหมเขียว, 2565 อ้างใน คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงดังนั้นผู้วิจัยจึงมองเห็นความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในงานที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตปทุมธานีและปริมณฑลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจให้กับองค์กรที่มีความสนใจในเรื่องการบริหารงานการวางแผนงาน และการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานและจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันที่ดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของความพึงพอใจในงานด้านต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับใช้กับองค์กรในด้านของการวางนโยบาย แนวทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในงาน

Youssef (2007, อ้างอิงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1. ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ 2. ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติเชิงบวกต่องานเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงาน 3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Smith, Kendall and Hulin (1969, อ้างอิงใน ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล และ อธิต ทิวะศิริ และ วรญา โรจนาภพร, 2566) กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 5 ประการคือ 1. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบซึ่งลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะต้องเป็นงานที่ทำหาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสในการเรียนรู้และตัดสินใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน 2. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึงความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนในรูปแบบของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับความสามารถและความพยายามในการทำงาน หรือเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นภายในองค์กร 3. โอกาสและก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion Opportunity) หมายถึงความพึงพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรมอย่างเต็มที่ 4. หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากความสามารถของหัวหน้าที่คอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม 5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำกัน

คูเปอร์ (Cooper. 1958, อ้างอิงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยแบ่งเป็น 7 อย่างคือ 1.การทำงานที่

สนใจ 2.มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับทำงาน 3.มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม 4.มีโอกาสดำเนินงานในที่ทำงาน 5.สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม 6.ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ 7.การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขอยกย่องนับถือ

Edwin Locke (1968, อ้างอิงใน ฉัฐชา จันทวงศ์ ,2559) กล่าวถึงองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงานไว้ทั้งหมด 9 ด้านคือ 1. ด้านงาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพอใจ หรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจก็จะมี ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคนหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น 2. ด้านค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ค่าจ้างที่เหมาะสม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจ 3. ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปซึ่งสิ่งนี้คือความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องพิจารณาถึงความยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ 4. ด้านการยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่บุคคลทำงานต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้ 5. ด้านผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลรับหรือคาดหวังจะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น 6. ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง สภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์กร เป็นต้น 7. ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่างๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องปฏิบัติงานอย่างเดียวจนหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจก็ต้องขึ้นอยู่กับปรับตัวของลูกน้องเป็นส่วนสำคัญ 8. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น 9. ด้านองค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการจัดการ หรือการบริหารภายในองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผนนโยบายแน่นอน หรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น

Gilmer (1967, อ้างอิงใน นนารัฐ อัมพสุวรรณ, 2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในการทำงาน คือ 1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานที่ได้รับจากองค์กร 2. โอกาสก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น 3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน และการดำเนินงานขององค์กร 4. ค่าจ้าง (Wages) หรือค่าครองชีพที่พึงได้รับจากองค์กร 5. ลักษณะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) ที่ทำมีความสัมพันธ์กับความสามารถและทักษะส่วนบุคคล และความรู้ที่เขามีเช่น ได้งานตามความถนัด 6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เช่น การบริหารที่ไม่ดีและไม่เป็นธรรม เป็นสาเหตุทำให้บุคคลนั้นลาออกจากงานได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) หรือความพึงพอใจในงาน 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ดี จึงให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร เพราะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กรได้ดี 9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน อากาศ แสงเสียง และสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีส่วนบั่นทอนหรือเสริมสร้างความพึงพอใจได้ 10. การรักษาพยาบาล (Benefit) เงินบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่างๆ ส่วนถือเป็นสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

Herzberg (1959, อ้างอิงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจ โดยแบ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี มีองค์ประกอบ 2 ประการคือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย 1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นๆ รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 1.3 ลักษณะของงาน (Work Self) หมายถึงงานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน 1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึงเมื่องานประสบ

ความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยจำวน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร นวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึงการติดต่อระหว่างกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน 2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ช่างโม่งการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2.7 ระบบผลตอบแทน (Reward System) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ 2.9 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความผูกพันต่อองค์กร

Allen, Meyer and Smith (1993, อ้างอิงใน ประภาสิต นลองปิยรัตน์, 2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกจากความรู้สึกภายในที่รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรและการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องนั้นมองว่าเป็นความผูกพันรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานเกิดจากการที่บุคคลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งองค์กร การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใดเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้นความยึดมั่นความผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร คือการปฏิบัติที่มีความรู้สึกละอายเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968, อ้างอิงใน เพ็ญศรี เมณเฑียร, 2550) กล่าวว่า ลักษณะของความผูกพันแบ่งเป็น 3 รูปแบบคือ 1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นการที่บุคคลนั้นพบค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการคงอยู่ในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป จึงอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ 2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับการเริ่มต้นรู้สึกทางบวกของบุคคล อารมณ์ความรู้สึกที่จะผูกสมาชิกหรือบุคคลนั้นไว้กับองค์กร และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากความเกี่ยวข้องของสมาชิกทั้งหมดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและการอิทธิพลกัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกก็จะยึดติดซึ่งกันและกัน 3. ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานทางสังคมและการเคารพอำนาจของกลุ่ม เกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลมีการประเมินค่าทางบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำและถูกประเมินโดยระบบในสังคมนั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล และการแสดงค่านิยมของบุคคล

Dunham, Grube and Castaneda (1994, อ้างอิงใน พิมพ์กมล จักรานุกุล, 2559) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร 2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน 3. ความผูกพันที่เกิด

จากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

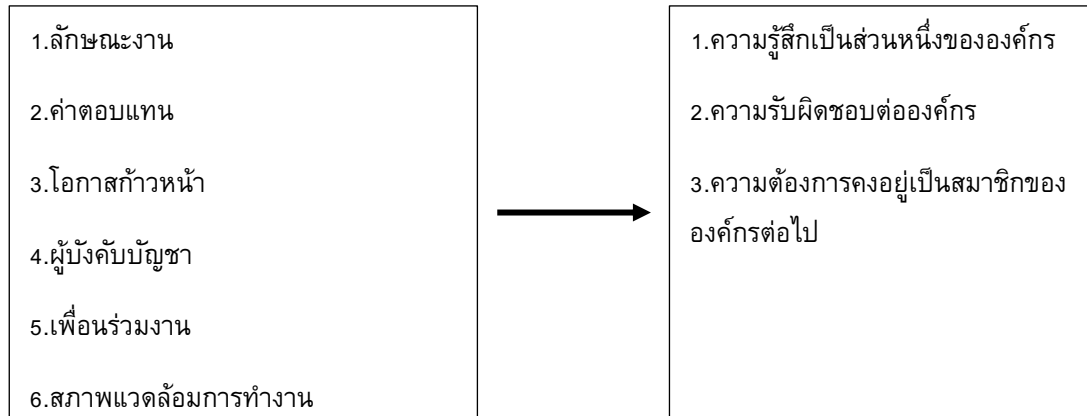
Buchanan (1974, อ้างอิงใน สนิทรา สุขสวัสดิ์ และ รุจิกาญจน์ สานนท์ และ ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์, 2565) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการแสดงตน (Identification) คือความเต็มใจปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นเดียวกัน 2. ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรตามบทบาทของ ตนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กร มีความรู้สึกยึดมั่น ต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ในขณะที่ Steers (1991) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียว แน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ สำคัญ 3 ประการคือ 1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่ สอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กร 2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของ องค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของ องค์กรประสบความสำเร็จ 3. พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอ ที่ดีกว่าจาก องค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการ ที่จะลาออก

Steers (1977, อ้างอิงใน อาภาพัชร แซ่ตัน และ กิตติยา ทศนะบรรจง, 2565) ให้ความเห็นว่า ความ ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน แต่ละคนที่มีต่อองค์กร ซึ่งความ ผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร 3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร และจะเห็นได้ว่าความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคลากรในองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วน ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่น ของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กรซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความ เชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร 3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานประจำที่ทำงานอยู่ในบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้สำหรับการศึกษามีจำนวนเท่ากับ 254 คนโดยประเมินความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างจาก Comrey & Lee (1992) ซึ่งได้เสนอเกณฑ์ความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ดีและมีความน่าเชื่อถือควรมากกว่า 300 คนขึ้นไปผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 400 คนซึ่งอยู่ในระดับดีถึงดีมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นจำนวน 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่องค์กรมากน้อยเพียงใด

วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม 2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผ่านการสังเคราะห์ข้อมูลนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ 3. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงของข้อคำถาม ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อปัญหาและวัตถุประสงค์ในงานวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการวิจัยจำนวน 40 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.70 และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของพนักงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 400 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิงมีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีโดยมีช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และส่วนมากเป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยความพึงพอใจในงาน

n = 400

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ด้านลักษณะงาน	4.369	0.608	มากที่สุด	1
2.ค่าตอบแทน	4.266	0.707	มากที่สุด	5
3.โอกาสก้าวหน้า	4.249	0.703	มากที่สุด	6
4.ผู้บังคับบัญชา	4.306	0.673	มากที่สุด	3
5.เพื่อนร่วมงาน	4.299	0.639	มากที่สุด	4
6.สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.353	0.634	มากที่สุด	2
รวม	4.307		มากที่สุด	

ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.307$, S.D. = 0.661) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่1.ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.369$, S.D. = 0.608) รองลงมาเป็นข้อที่ 6.สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.353$, S.D. = 0.634) ข้อที่4.ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.306$, S.D. = 0.673) ข้อที่5.เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.299$, S.D. = 0.639) ข้อที่2.ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.266$, S.D. = 0.707) และค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ข้อที่3.ด้าน โอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.249$, S.D. = 0.703) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

n = 400

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.415	0.623	มากที่สุด	1
2.ความรับผิดชอบต่อองค์กร	4.331	0.578	มากที่สุด	2
3.ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.258	0.651	มากที่สุด	3
รวม	4.335	0.617	มากที่สุด	

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.335$ S.D. = 0.617) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่1.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.415$, S.D. = 0.623) รองลงมา ข้อที่2.ความรับผิดชอบต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.331$, S.D. = 0.578) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อที่3.ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.258$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ตารางตัวแบบจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Model Summary^b)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.854 ^a	0.729	0.725	0.296	2.012
a. Predictors: (Constant), ด้านลักษณะงาน, ค่าตอบแทน, โอกาสก้าวหน้า, ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน					
b. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร					

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตัวแปรอิสระ (X) มีความเหมาะสมในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) มีระดับความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณอยู่ที่ 0.854 ($R=0.854$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ R^2 เท่ากับ 0.729 แสดงว่าประสิทธิภาพของ Model นี้มีความสามารถในการพยากรณ์ผลลัพธ์ได้ร้อยละ 72.90 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนของค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตาม (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.296 หน่วย

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.628	6	15.438	175.983	0.000 ^b
Residual	34.476	393	0.088		
Total	127.103	399			
a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร					
b. Predictors: (Contant), ด้านลักษณะงาน, ค่าตอบแทน, โอกาสก้าวหน้า, ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน					

ค่าการทดสอบกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการทดสอบได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดดังนั้นตัวแปรอิสระสามารถนำไปใช้ในการพิจารณา ความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (F=175.983, Sig.=0.000)

ผลการวิเคราะห์ของสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของตัวแปรโดยรวมของปัจจัย ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คนจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.712	0.119		5.961	0.000*
1.ด้านลักษณะงาน (X ₁)	0.158	0.044	0.170	3.621	0.000*
2.ค่าตอบแทน (X ₂)	0.066	0.037	0.082	1.759	0.079
3.โอกาสก้าวหน้า (X ₃)	0.186	0.044	0.232	4.207	0.000*
4.ผู้บังคับบัญชา (X ₄)	0.125	0.045	0.149	2.800	0.005*
5.เพื่อนร่วมงาน (X ₅)	0.093	0.036	0.106	2.568	0.011*
6.สภาพแวดล้อมการทำงาน (X ₆)	0.209	0.036	0.235	5.744	0.000*
R = 0.854 ^a R ² = 0.729 Adjusted R ² = 0.725 F=175.983 P=0.000* Std. Error of the Estimate = 0.296 Durbin-Watson = 2.012					
a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร					
*P-Value ≤ 0.05					

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y) กับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X1) ค่าตอบแทน (X2) โอกาสก้าวหน้า (X3) ผู้บังคับบัญชา (X4) เพื่อนร่วมงาน (X5) สภาพแวดล้อมการทำงาน (X6) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรในแต่ละด้านพบว่าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน(X6) มีค่าเท่ากับ (β = 0.235, P = 0.000) รองลงมา โอกาสก้าวหน้า(X3)มีค่าเท่ากับ (β = 0.232, P = 0.000) และด้านลักษณะงาน(X1) มีค่าเท่ากับ (β = 0.170, P = 0.000) รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชา (X4)มีค่าเท่ากับ (β = 0.149, P = 0.005) รองลงมาด้าน เพื่อนร่วมงาน (X4)มีค่าเท่ากับ (β = 0.106, P = 0.011) ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-Value} \leq 0.05$) ยกเว้นเพียงตัวแปรด้านค่าตอบแทน(X_2) ที่มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.082, P = 0.079$) ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องปรุงรสในเขตกรุงเทพและปริมณฑล: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องปรุงรส ABC ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยการผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ ด้านของลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้าน P-Value สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.235, P = 0.000$) ซึ่งทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องแนวคิดของ Herzberg อ้างอิงใน อุมพร รุ่งเรือง ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยค่าจูง โดยเป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดในการป้องกันให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งอาจจะเกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ วราญา วงศ์ตันฮวด ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง พบว่าบุคลากรนั้นให้ความสำคัญในปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.232, P = 0.000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญการโอกาสในการมีความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุมพร รุ่งเรือง เรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านของโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่พนักงานมีความพึงพอใจในความก้าวหน้า พอใจกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และได้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.170, P = 0.000$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานที่พนักงานงานได้รับมอบหมายหรือได้ทำการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานนั้นจากส่งผลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางสาวศิริกาญจน์ ปานแก้ว เรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่พบว่า ความพึงพอใจในลักษณะงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในงานทุกวัน เปิดโอกาสให้ได้ทำการติดต่อประสานงานและทำความรู้จักกับบุคคลอื่นและกำหนดวิธีการใน

การทำงานที่รับผิดชอบได้เอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะงานที่บุคคลนั้นเต็มใจที่จะทำและมีความชอบในลักษณะงานที่ไม่มีข้อจำกัด

ด้านผู้บังคับบัญชาเป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.149, P = 0.005$) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน รวมถึงความผูกพันในแง่ของความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงานด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล และ อริศ ทิระสะศิริ และ วรญา โรจนาไพภาพร เรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากโดยเมื่อศึกษาถึงอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ หากผู้บังคับบัญชามีความสามารถและคอยให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้อง

ด้านผู้เพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.106, P = 0.011$) ในแง่ของความสัมพันธ์ของพนักงานในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมักจะเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกาญจน์ ปานแก้ว เรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่พบว่า พนักงานนั้นจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเมื่อจะเปลี่ยนงานจะนำเหตุผลในเรื่องของเพื่อนร่วมงานมาคิดตัดสินใจร่วมซึ่งถ้าหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ร่วมงานก็จะทำให้มีความยากในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน

ซึ่งด้านค่าตอบแทนเป็นเพียงด้านเดียวที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้ หากพิจารณาจากกลุ่มประชากรโดยส่วนใหญ่แล้วนั้นจากพบว่าเป็นกลุ่มคนที่มีอายุ 26-30 ปีซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคน Gen Z ดังที่สอดคล้องกับการศึกษาของ (ผกาดี ก้อนคำดี, 2565) ว่ากลุ่มคน Gen Z ไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นหลักที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้เสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในการปรับใช้รูปแบบการวิจัยที่มีตัวแปรลักษณะที่คล้ายกันหรือกลุ่มประชากรที่มีความใกล้เคียงกันหรือขอบเขตที่กว้างขึ้นในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องปรุงรส เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากขอบเขตการศึกษาที่ขยายได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาวิรัตน์ฐิ ธิมวารณ์ตร1และอนุตตร ชำของ2. (2561). ความพึงพอใจในการทำงานการจัดการสวัสดิการและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริหารฝ่ายขายภาคสนาม บริษัท เคที อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหอการค้า).สืบค้นจาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/852/613/>
- สินิทธา สุขสวัสดิ์1 รุจิกาญจน์ สำนนท์2 และ ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์3 . (2565). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาเก็ตในกรุงเทพมหานคร: เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19.วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 4(3), 18–34. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/259914>
- เกศรา ไชคนำชัยศิริ1 และสุทธาวรรณ จีระพันธุ์ ซาโต้2. (2568). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 :วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 19(2), 386–400. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RHPC9Journal/article/view/272357>
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร, 5(2), 162–178. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ivebjournal/article/view/259573>
- ชญากรณ์ นันทันฤมิตร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทพนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัดที่ปฏิบัติงานส่วนสำนักงานใหญ่ในยุค Post-Covid-19 (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์). สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10615/>
- พิรารวรรณ กิตติสากล. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในกรุงเทพและปริมณฑล (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4944>
- วราภรณ์ ชื่นจรูญ1 และเนตรพัฒนา ยาวีราข2. (2565). อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ชัยบุรี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2565 สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/254205>

อาภาพัชร แซ่ตัน1และกิตติยา ทศนะบรรจง2. (2565). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 8(2), 126–136. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/258205>

รัตนกรณ ศรีแก้วดารา1 และพิภพ ปริดาภิรัตน์2. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร: พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประจำปี พ.ศ.2561. วารสารธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 38(1), 99–121. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tujo/article/view/184494>

ณัฐนิชา สมฤทธิ์. (2564). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ). สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/5329>

จันทร์จิรา ดุษฎีหล้า1 ภูษิตย์ วงษ์เล็ก2 และภูวกร อนันตรักษ์3. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 9(1), 167–179. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/267847>

นภารัฐ อัมพสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). สืบค้นจาก <https://repository.swu.ac.th>

จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน)ภาค208 (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก<http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream>

ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). สืบค้นจาก <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/download/1582/1012>

รมิตา ประวดี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก <https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/414/1/61920164.pdf>

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-8/6114154044.pdf>

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Utomphorn_R.pdf

ผกาวดี ก้อนคำดี. (2565). ทักษะดีของคนกลุ่มเจนเอเรชั่น Z ต่อการประสบความสำเร็จ (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4721/1/TP%20MM.032%202565.pdf>