

ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCE FACTORS (THAT AFFECT)
EMPLOYEE ENGAGEMENT OF F-TECH MFG. (THAILAND) LTD. (HEAD OFFICE)

ประภัทรพรณ์ ชำนาญเวช¹ ฐิตียา นามทอง¹ ปรีดา สุระเสียง¹ พัสกร อาวรณ์¹ สงกรานต์ ท่าทราย¹
และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญพัชญ์ นาคภิบาล²
Prapatsorn Chamnanwet¹, Thitiya Namthong¹, Preeda Surasiang¹,
Passakorn Awon¹, Songkran Tha Sai¹ and Asst. Prof. Dr. Pinyapat Nakpibal²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail Nam1009ok@gmail.com
² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail: pinyapat@vru.ac.th

¹ Bachelor of Business Administration Program Business Administration Valaya Alongkorn Rajabhat
University under the Royal Patronage E-mail Prapatsorn.cham@vru.ac.th

² Business Administration Program Faculty of Management Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat
University under the Royal Patronage E-mail pinyapat@vru.ac.th

Received December 3,2020
Revised February 4,2021
Accepted March 31,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงาน กับปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ประชากร คือ พนักงานบริษัท เอฟ-เทค
เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 1,011 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาร์โร ยามา
เน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ความถดถอย
พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของ
พนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ
ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อ

ความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 67.10 และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 73.20

คำสำคัญ

ลักษณะงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน

ABSTRACT

This research is conducted with the following objectives 1) compare employee engagement classified by personal factors 2) compare the factors of the nature of work and 3) compare the factors that influence employee engagement in the work experience. The population consists of 1,011 F-Tech MFG (Thailand) Co., Ltd. (Headquarters) employees. It is calculated at 95 % confidence level from the formula of Taro Yamane and the sample consisted of 287 individuals. Testing tools the validity of the questionnaire is 0.97 and the confidence value is 0.95. A statistical software program consisting of frequency, percentage, mean and standard statistics of variance, skewness, kurtosis, t-test, F-test and multiple regression analysis was used to analyze the results.

The research findings were as follows:

1) The workers with difference in age and level of education Overall, the various levels of participation of employees were not distinct. The overall level of views on employee engagement differed for employees with gender, job position, monthly salary and work experience to difference was statistically significant at the 0.05 level. 2) The workers have views on the essence of work development, the importance of job individuality and the variety of skills influence 67.1 percent of the participation of employees and The workers have views on the variables of job experience, attitude towards their coworkers and the company, the organization's standards that will be met and the organization's reliability affects 73.20 percent of employee engagement.

Keywords

Job Characteristics, Work Experience, Employee Engagement

ความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากร

บุคคล (ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544) เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอัน มหาศาลให้กับองค์กรได้ (ลลิตา จันทรงาม, 2559) ความเชื่อว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกรักใคร่ความเชื่อต่างๆ ในสิ่งที่ดีขององค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนาระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่างๆ ดังกล่าวแล้ว ก็จะสร้างความรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพให้แก่องค์กร ซึ่งส่งผลดีกับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ (วิวรรธนี วงศาไชโย, 2558) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทรัพยากรที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวทรัพยากรที่ดี เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมฤทธิ์ ผิวบัวควา, 2546) ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์, 2544)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้ประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและรักษาบุคลากร ให้อยู่กับองค์กรไปได้นานยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรหรือพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

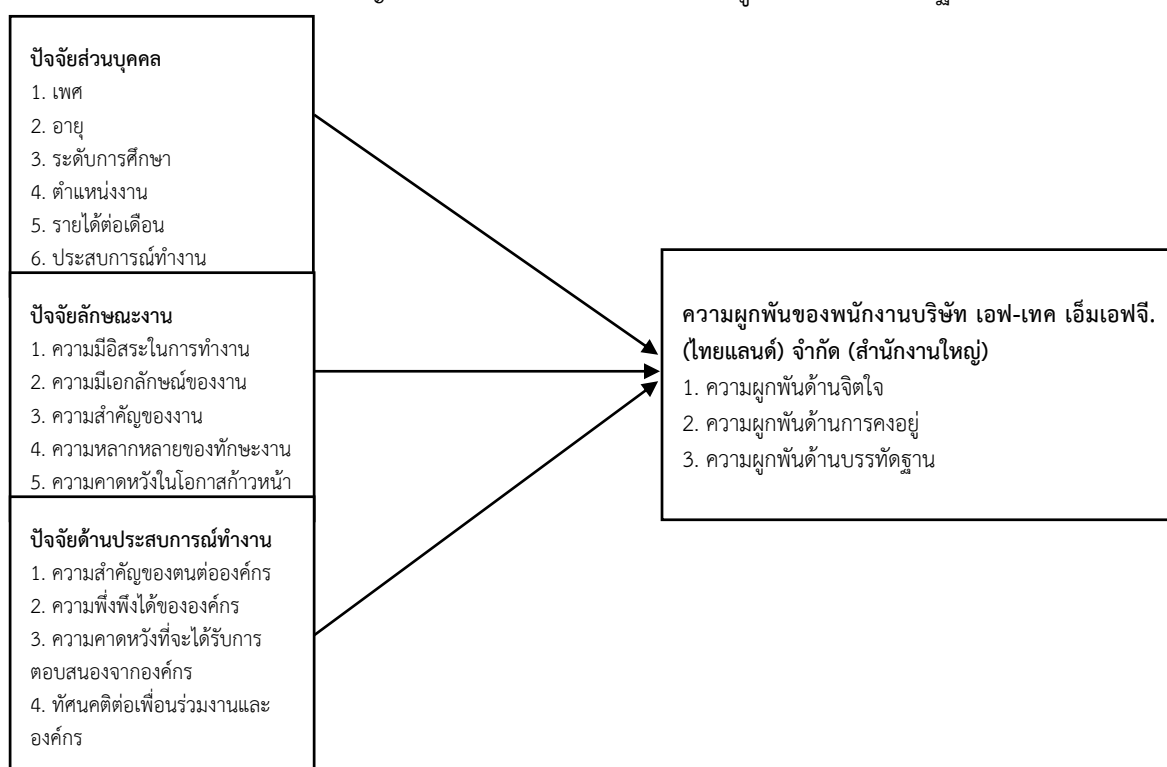
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานของบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 1,011 คน (ข้อมูลจากรายงานประจำปีของบริษัทเอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ณ วันที่ 30 กันยายน 2562) กลุ่มตัวอย่างศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 287 คน วิจัย โดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamene, 1973) วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามตำแหน่งงาน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ซึ่งคำถามเป็นปลายปิด (Close-Ended Questions) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) ลิเคิร์ต (Likert, 1932) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้ (1)การสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ออกแบบได้เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น (2) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Index of Items Objective Congruency: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.97 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมเท่ากับ 0.95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตทำงานวิจัย เรื่องปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อติดต่อผู้จัดการบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2. ขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อติดต่อผู้จัดการบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 ชุด เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน ทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา 2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าทีเทส (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวใช้สถิติ (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติทีเทส (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวใช้สถิติ (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ร้อยละ
เพศชาย	70.90
อายุ 30 - 40 ปี	52.00
ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี	53.40
ตำแหน่งงาน พนักงาน	92.90
รายได้ต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท	48.60
ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี	46.30

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	SK	KU	แปลผล
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.41	0.69	-0.262	-0.298	มาก
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.48	0.74	-0.117	-0.148	มาก
3. ด้านความสำคัญของงาน	3.49	0.81	-0.194	-0.060	มาก
4. ด้านความหลากหลายของทักษะงาน	3.39	0.78	-0.009	-0.425	ปานกลาง
5. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	3.25	0.70	-0.313	0.612	ปานกลาง
รวม	3.40	0.63	-0.081	-0.045	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40, S.D.=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{x}=3.49, S.D.=0.81$) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{x}=3.48, S.D.=0.74$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ($\bar{x}=3.25, S.D.=0.70$) ตามลำดับ ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใกล้เคียงกันตั้งแต่ 0.69–0.81 แสดงว่าตัวแปรของปัจจัยลักษณะงานโดยรวมทุกด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่าความเบ้ (SK) ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ -0.081 มีค่าการแจกแจง ข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และโด่ง (KU) มีค่าเท่ากับ -0.045 มีการแจกแจง ข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่าตัวแปรปัจจัยลักษณะงานโดยรวม มีการกระจายข้อมูลเล็กน้อย

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	SK	KU	แปลผล
1. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	3.30	0.69	0.032	-0.280	ปานกลาง
2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	3.36	0.79	-0.143	-0.425	ปานกลาง
3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	3.19	0.74	0.106	0.266	ปานกลาง
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.43	0.71	-0.060	-0.248	มาก
รวม	3.32	0.64	0.075	-0.237	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.32, S.D.=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{x}=3.43, S.D.=0.71$) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{x}=3.36, S.D.=0.79$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{x}=3.19, S.D.=0.74$) ตามลำดับ ปัจจัยประสบการณ์ทำงานโดยรวม มีค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใกล้เคียงกันตั้งแต่ 0.69–0.79 แสดงว่าตัวแปรของปัจจัยประสพการณ์ทำงานโดยรวมทุกข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่าความเบ้ (SK) ปัจจัยประสพการณ์ทำงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.075 มีค่าการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา และโด่ง (KU) มีค่าเท่ากับ -0.237 มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่าตัวแปรปัจจัยประสพการณ์ทำงานโดยรวม มีการกระจายข้อมูลเล็กน้อย

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความผูกพัน โดยภาพรวม

ปัจจัยความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	SK	KU	แปลผล
1.ด้านจิตใจ	3.40	0.74	0.129	-0.329	ปานกลาง
2.ด้านการคงอยู่	3.23	0.83	-0.065	-0.196	ปานกลาง
3.ด้านบรรทัดฐาน	3.48	0.77	0.041	-0.347	มาก
รวม	3.37	0.69	0.002	-0.037	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยความผูกพันของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.37, S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐาน($\bar{x}=3.48, S.D.=0.77$) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\bar{x}=3.40, S.D.=0.74$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่($\bar{x}=3.23, S.D.=0.83$) ตามลำดับ ปัจจัยความผูกพันของพนักงานโดยรวม มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ใกล้เคียงกันตั้งแต่ 0.74–0.83 แสดงว่าตัวแปรของปัจจัยความผูกพันของพนักงานโดยรวมทุกข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนค่าความเบ้ (SK) ปัจจัยความผูกพันของพนักงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.002 มีค่าการแจกแจง ข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา และโด่ง (KU) มีค่าเท่ากับ -0.037 มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย แสดงว่าตัวแปรปัจจัยความผูกพันของพนักงานโดยรวม มีการกระจายข้อมูลเล็กน้อย

ตารางที่ 5 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	t-test	F - test	Sig.	แปลผล
เพศ	78.756 67.181 77.183	-	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	-	0.119	1.969	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	2.149	0.094	ปฏิเสธสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	78.756 67.181 77.183	-	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	-	8.931	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ประสบการณ์ทำงาน	-	6.615	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันสรุปผล ได้ดังนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Significant level น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Significant level มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 1.969 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Significant level มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.094 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า Significant level น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test ในภาพรวมมีค่า Significant level น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสบการณ์ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test ในภาพรวมมีค่า Significant level น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณความผูกพันของพนักงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ (Multiple Regression)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	95.432	4	23.858	151.455	0.000*
Residual	45.840	291	0.158		
Total	141.272	295			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของพนักงานโดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.317	0.130	2.447	0.015
ด้านความหลากหลายของทักษะ(x_1)	0.153	0.059	2.605	0.010
ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า(x_2)	0.306	0.039	7.932	0.000
ด้านความสำคัญของงาน(x_3)	0.277	0.054	5.145	0.000
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน(x_4)	0.165	0.061	2.717	0.007
R=0.822 $R^2=0.676$				
Adjusted $R^2=0.671$ SE=0.39689				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความผูกพันของพนักงานโดยรวม (y_1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า (x_2), ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน (x_3), ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (x_4) และปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ (x_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงานโดยรวม (y_1) ได้ร้อยละ 67.10 (adjusted $R^2= 0.671$)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณความผูกพันของพนักงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ (Multiple Regression)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	103.429	3	34.476	266.021	0.000*
Residual	37.843	292	0.130		
Total	141.272	295			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของพนักงานโดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.353	0.110	3.204	.002
ด้านความพึงพอใจขององค์กร(x_1)	0.264	0.042	6.273	.000
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร(x_2)	0.334	0.042	7.941	.000
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร(x_3)	0.309	0.041	7.594	.000

R=0.856 $R^2=0.732$
Adjusted $R^2=0.729$ SE=0.36000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความผูกพันของพนักงานโดยรวม (y_1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (x_2), ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (x_3) และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กร (x_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงานโดยรวม (y_1) ได้ร้อยละ 72.90 (adjusted $R^2 = 0.729$)

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี อายุและระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556 : 4) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชุพล สิงหะพล นิสิต ชัยกุล และเครือวัลย์ ชัยกุล (2557 : 4) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

ส่วนพนักงานที่มี เพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับวิชชุพล สิงหะพล นิสิต ชัยกุล และเครือวัลย์ ชัยกุล (2557 : 4) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต พบว่า พนักงานที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง พบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิลาพร กันทา และชมภูณัฐ หุ่นนาค (2562) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า พนักงานที่มี เพศ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า (x_2), ด้านความสำคัญของงาน (x_3), ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (x_4) และด้านความหลากหลายของทักษะ (x_1) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงานโดยรวม (y_1) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (x_2), ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (x_3) และด้านความพึงพอใจขององค์การ (x_1) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงานโดยรวม (y_1) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสุนันท์ วัฒนา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ โภชนะ

สมบัติ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หล้าทอง (2557) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชั้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานสูงสุด ดังนั้น ควรให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้เต็มที่ ให้พนักงานทำงานด้วยความอิสระ ไม่กดดันมากเกินไป ควรชื่นชมยกย่องเมื่อทำงานได้เสร็จสิ้น หรือทำได้ดี สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานได้มีการพูดคุย แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ และพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการวางแผนพัฒนาสายอาชีพให้แก่พนักงาน

2) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสูงสุด ดังนั้น ควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่พนักงาน ให้เห็นคุณค่าของงานที่ตัวเองมีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท โดยสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงาน ด้วยการชี้แจงรายละเอียดทุกขั้นตอนของงาน ตั้งแต่ต้นจนจบให้พนักงานเห็นว่าการงานนั้นมีความสำคัญ ควรให้พนักงานได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น หรือการได้ทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ควรจัดให้พนักงานทุกคนได้ทำงานที่มีความสำคัญซึ่งเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรืองานของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกแห่งความสำเร็จให้กับพนักงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงาน และผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างทัศนคติในการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้พนักงานมั่นใจ สบายใจที่จะร่วมงานกันอย่างมีความสุข ทำให้การทำงานราบรื่น ให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอื่นๆ ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กร

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านความต้องการที่มีผลต่อความผูกพัน เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาสายอาชีพ และปัจจัยด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป อีกทั้งยังสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา จันทรัมย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- วิชชุพล สิงหะพล และคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาโรงแรมฮอลิเดย์ อินน์รีสอร์ท ภูเก็ต. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. จังหวัดภูเก็ต.
- วิวรรธณี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการประกอบการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรารุช โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ศิลาพร กันทา และชมภูณัฐ หุ่นนาค. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(1) มกราคม-เมษายน.

สัมพันธ์ ผิวบัวคา. (2546). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ประวัติแนบท้ายบทความ (ภาษาอังกฤษ)

	Name and Surname: Prapatsorn Chamnanwet Highest Education: Bachelor's Degree University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Field of Expertise: Human Resource Management. Address: House No. 213 Moo. 15 nai meuang Area, Mueang Ubon Ratchathani, Ubon Ratchathani, 13400
	Name and Surname: Thitiya Namthong Highest Education: Bachelor's Degree University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Field of Expertise: Human Resource Management. Address: 80 No 5 Chiang Rak Yai, Sam Khok, Pathum Thani 12160
	Name and Surname: Preeda Surasiang Highest Education: Bachelor's Degree University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Field of Expertise: Human Resource Management. Address: 66/355 Moo.2 Sangtawan Village, Soi 12, Bueng Nam Rak, Thunyaburi, Pathum Thani 12160

	Name and Surname: Mr. Passakorn Awon Highest Education: Bachelor's Degree University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Field of Expertise: Human Resource Management. Address: Baanpreuksa B Soi. 30/2 House number. 40/3046 Khlong Sam, Khlong Luang, Pathum Thani, 12120
	Name and Surname: Mr. Songkran Thasain Highest Education: Bachelor's Degree University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Field of Expertise: Human Resource Management. Address: House number. 32/2 Khlong Ha, Khlong Luang, Pathum Thani, 12120
	Name and Surname: Asst. Prof. Dr. Pinyapat Nakpibal Highest Education: Doctor of Business Administration. University or Agency: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. Field of Expertise: Business Administration. Address: 1 moo 20 Phahonyothin Road, Klong-Nueng, Klongluang, Pathumthani, 13180