



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ของประเทศไทย

Factors Affecting Organizational Commitment of Operational Employees in Sahaphat Group Industrial Estate of Thailand

สมบุญ สาระพัด^{1*} นิชา เกตุงาม¹ ทิพย์โกศล หวังกระโทก¹ สกฤตทิพย์ อินทรพิทักษ์¹

นภาพร หงษ์ภักดี² สืบพงษ์ หงษ์ภักดี²

Somboon Saraphat^{1*} Nicha Ketngam¹ Thipgason Ringkrathok¹ Sakulthip Inthapitak¹

Napaporn Hongpukdee² Surbpong Hongpukdee²

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา

²คณะบริหารศาสตรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

¹Faculty of Management Science, Kasetsart University, Sriracha Campus

²Faculty of Management Science, Ubon Ratchathani University

Email: fmssbs@ku.ac.th*

Received : 14 พฤษภาคม 2564

Revised : 19 สิงหาคม 2564

Accepted : 10 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กร งานวิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี รวมจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดกรอกข้อมูลด้วยตนเอง ทดสอบสมมติฐานด้วยทีเทส (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า (1) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานปฏิบัติการไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ (3) ประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการวิจัย เพื่อให้เกิดความผูกพันในระดับที่สูง กิจการควรให้ความสำคัญกับการออกแบบความหลากหลายของงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความพยายามและความรู้เต็มที่ และพยายามเพิ่มประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมทางสังคมในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อความผูกพันที่ดีต่อไป



คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน, ความผูกพันองค์กร

Abstract

This research aims to: (1) test the difference of organizational commitment level of operational employees classified by their demographic factors; (2) study the impacts of job characteristics on organizational commitment; and (3) study the impacts of working experience on organizational commitment. The research collected data from 400 operational employees in Sahaphat Group Industrial Estate, Sriracha District, Chonburi Province with self-administered questionnaire. Hypotheses were tested by t-test, One Way Analysis of Covariance (ANOVA), and Multiple Regression Analysis (MRA). The research results indicated that; (1) the level of organizational commitment of operational employees was not significantly different by their demographics factors; (2) job characteristics had the effect on overall organizational commitment at the significance level of 0.05; and (3) working experience had the effect on overall organizational commitment at the significance level of 0.05. According to the research, in order to increase organizational commitment, companies should place importance on designing the variety of tasks to encourage employees to fully exercise their effort and knowledge. Moreover, companies should increase good working experience for their employees through social activities at workplace which will enable them to interact with peers and organization for better organizational commitment.

Keywords: Job Characteristics, Working Experience, Organizational Commitment

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง รวมทั้งองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอทั้งในด้านการบริหารจัดการ รูปแบบการทำงาน แนวปฏิบัติในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและของพนักงานให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ พนักงานจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนอง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์กร เช่น ได้ขึ้นเงินเดือน ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่หากพนักงานมีโอกาสดี ๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์กรที่ทำงานในปัจจุบันแต่เพราะความผูกพันอาจทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงาน ความผูกพันจึงเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562)



สำหรับองค์กรในประเทศไทย ความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น และเพิ่มมากขึ้น โดยอัตราส่วนสูงสุดอยู่ที่การทำงานในปีที่ห้า อย่างไรก็ตามความผูกพันเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สะท้อนความต้องการที่องค์กรต้องเข้าใจและพร้อมปรับตัวเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความเต็มใจในการทุ่มเท ความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ (วันเพ็ญ พุทธานนท์, 2563)

นิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีรราช จังหวัดชลบุรี มีจำนวนพนักงานประมาณ 24,382 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี, 2562) ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นปัจจัยทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและทราบถึงระดับความผูกพันต่อ องค์กร อันจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานในองค์กรเพื่อรักษานักวิชาการที่มีคุณค่าเหล่านี้เอาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด และจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ในยุคของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีรราช จังหวัดชลบุรี กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีรราช จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีรราช จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความผูกพัน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร นอกจากนี้ Allen and Meyer (1990) มีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2. ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่



บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทันคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเองรวมไปจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่เสนอโดย Schaufeli, Salanova, González-Romá, and Bakker (2002) เน้นการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุด โดยคุณลักษณะแรกของความยึดมั่น คือ การมีพลังและความผูกพันกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็น ตัวเชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ชีวิต และผลลัพธ์ในการทำงานที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่พนักงานมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีจิตที่เข้มแข็งและพร้อมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 2. การทุ่มเทอุทิศในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการที่ตนมีความสำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานตั้งใจปฏิบัติงาน มีความจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานจนรู้สึกถึงว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแยกแยะงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้

Steers (1977) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันองค์กร เป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ปัจจัยที่ 2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าของตนเอง แม้ว่าผลงานยังไม่ดีก็จะทุ่มเทความพยายามมากขึ้น โดยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 6 ลักษณะ คือ 1)ความเข้าใจในการทำงาน 2)ความมีอิสระในงาน เป็นบทบาทที่ตนเองได้ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3)ลักษณะงานที่หลากหลาย เป็นงานที่มีระดับความยากง่าย ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นเครื่องมือในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน 4)ลักษณะงานที่ท้าทาย 5)ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกผูกพันกับองค์กร และ 6)โอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยที่ 3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน โดยประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1)ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า รู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2)ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร บุคลากรหวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจและเกิดความผูกพัน 3)ความน่าเชื่อถือขององค์กร 4)ความรู้สึกว่า



องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา 5)ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติภายในขององค์กรทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน หากบรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรัก ความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกัน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่อยู่ในองค์กรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Darolia, Kumari and Darolia (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยกำหนดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.35, p < 0.001$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.25, p < 0.01$)

ธาดา รัตชกิจ(2562) ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของพนักงานในองค์กร พบว่า ในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหลากหลายแผนก หลากหลายส่วนงานย่อมเกิดความหลากหลายทางวิชาชีพตลอดจนทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ละวิชาชีพต่างมีพื้นฐานความรู้ตลอดจนความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นในองค์กรขนาดใหญ่จึงมีความหลากหลายทางความคิดเห็น วิธีการจัดการ ตลอดจนความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและเคลื่อนที่ไปพร้อมกันได้อย่างสมบูรณ์ด้วยงานหลากหลายลักษณะได้

ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม เพราะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลกับการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร อีกทั้งการที่พนักงานมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นหมายถึงความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานได้รับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา บ้านโก (2558) ที่พบว่าความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร ควรให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน สืบเนื่องจากการลาออกหรือโยกย้ายส่วนใหญ่จะเป็นที่ดีกว่าและมีความก้าวหน้ากว่า ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงานทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซียเอสที (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น อบรม การฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการทำงาน เป็นต้น และงานวิจัยของ นิติยา บ้านโก (2558) พบว่าทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้มีช่วงเวลาที่มีความสุขในแต่ละวันเพิ่มขึ้น ดังนั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมิใช่เป็นเพียงเพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุยและให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้แบ่งเบาความเครียดจากการทำงาน ช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้กันและกันในการทำงานทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรได้

จากงานวิจัยของ ชลิตา เต็งมณี และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2563) เรื่องผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวก



ต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยของณรินทร์ทิพ วงษ์สุนทรดา, เศรษฐศักดิ์ ขวัญเพชร และ พิไลวรรณ พูลสวัสดิ์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์กรณีกิจการบริษัทสายการบินพาณิชย์ แห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า 1) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดต่าง ๆ มากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้ตามสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาตั้งให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

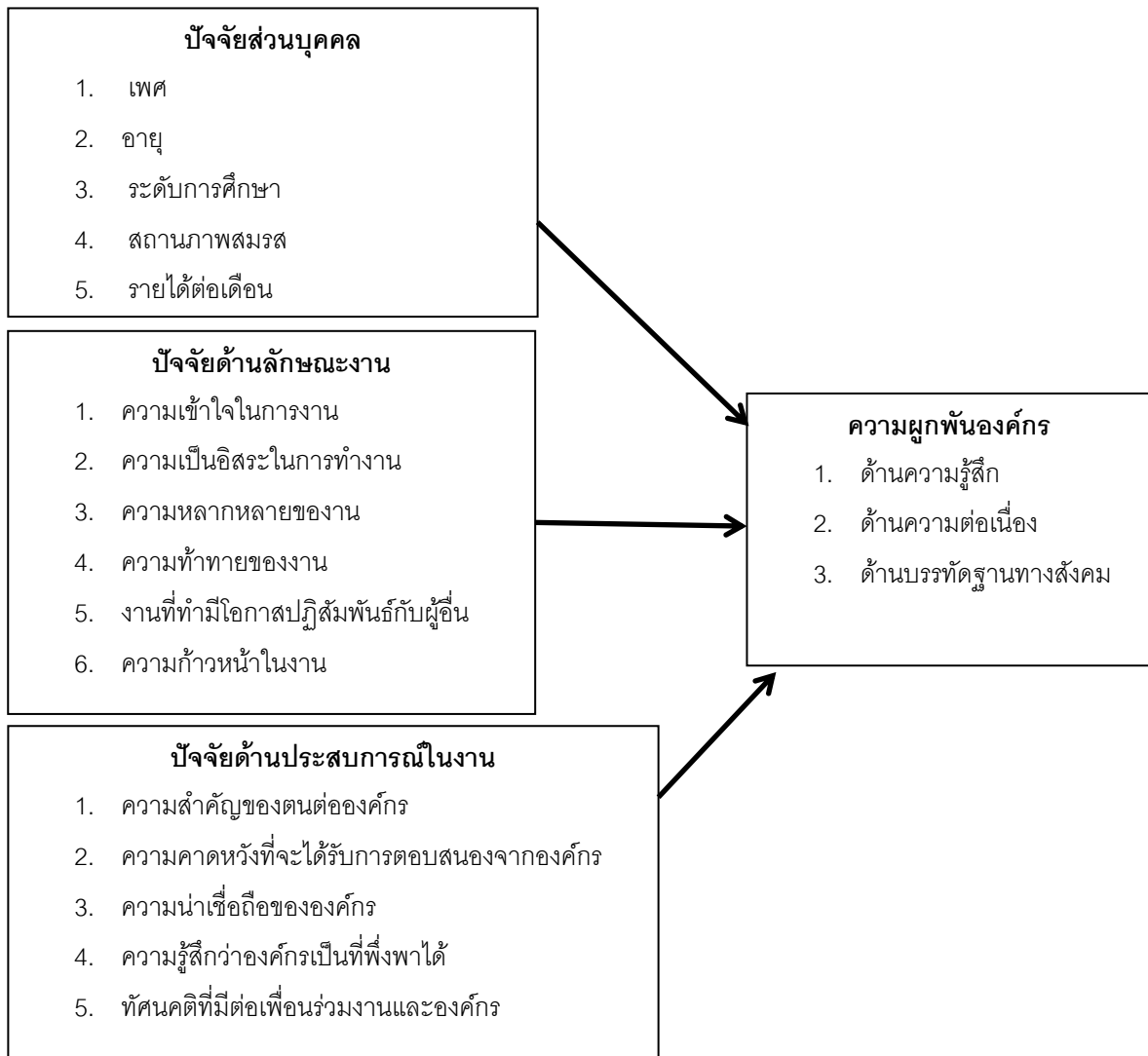
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ขอบเขตของงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงาน 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตัวแปรตามคือ ความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพัฒน์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี
3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 24,382 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี, 2562) ซึ่งในการเลือกพื้นที่ในการศึกษาแบบเจาะจง ทำการคัดเลือกตัวอย่างโดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้วิธี Taro Yamane กำหนดค่าความคาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 11 ข้อ ความเข้าใจในงาน ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่นและความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร มี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีระดับนัยสำคัญ 5 ระดับ เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)



คุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ระหว่าง 0.6 - 1 มาใช้ในแบบสอบถาม หลังจากได้แบบสอบถามแล้ว ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย นำมาหาความเที่ยงตรง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.822 ขึ้นไป การแปลผลใช้เกณฑ์การให้ระดับ ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 (มากที่สุด) ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 (มาก) ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 (ปานกลาง) ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 (น้อย) ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 (น้อยที่สุด)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	32.00
หญิง	272	68.00
รวม	400	100.00
อายุ		
21-30 ปี	82	20.50
31-40 ปี	169	42.25
41-50 ปี	112	28.00
51 ปีขึ้นไป	37	9.25
รวม	400	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	149	37.25
สมรส	192	48.00
หย่า	41	10.25
หม้าย	18	4.50
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	63	15.75
ปริญญาตรี	298	74.50
สูงกว่าปริญญาตรี	39	9.75
รวม	400	100.00



ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	25	6.25
10,001 -20,000 บาท	142	35.50
20,001 -30,000 บาท	135	33.75
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	98	24.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีราชา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 มีสถานภาพสมรส จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความเข้าใจในงาน	3.27	1.02	ปานกลาง	6
2. ด้านความมีอิสระในงาน	3.37	1.02	ปานกลาง	2
3. ด้านความหลากหลายของงาน	3.38	1.04	ปานกลาง	1
4. ด้านความท้าทายของงาน	3.34	1.00	ปานกลาง	3
5. ด้านงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.33	1.01	ปานกลาง	4
6. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.30	1.00	ปานกลาง	5
ความคิดเห็นโดยรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.33	1.02	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความหลากหลายของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในงานและด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38, 3.37 และ 3.34 ตามลำดับ



ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	3.41	1.03	มาก	4
2. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	3.37	1.01	ปานกลาง	5
3. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	3.59	0.99	มาก	1
4. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	3.54	1.00	มาก	2
5. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.52	1.02	มาก	3
ความคิดเห็นโดยรวมประสบการณ์ในงาน	3.49	1.01	มาก	

จากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยประสบการณ์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.59, 3.54 และ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นในความผูกพันขององค์กร

ความผูกพันขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความรู้สึกลึก	4.06	1.21	มาก	1
2. ด้านความต่อเนื่อง	4.05	1.16	มาก	2
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.94	1.23	มาก	3
ความคิดเห็นโดยรวมความผูกพันขององค์กร	4.02	1.20	มาก	

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นในความผูกพันขององค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในความผูกพันขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกลึกมากที่สุด รองลงมาด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.06, 4.05 และ 3.94 ตามลำดับ



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทศวิทย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันองค์กรในภาพรวม	t-test for Equality Mean					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df	sig
เพศ	ชาย	40.12	5.22	-0.86	392.00	0.41
	หญิง	40.56	5.01	-0.86	383.18	
ความผูกพันองค์กรในภาพรวม	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F-Test					
		SS	df	MS	F	Sig
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	39.06	3.00	13.02	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	10221.05	390.00	26.21		
	รวม	10260.12	393.00			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	87.57	3.00	29.19	1.12	0.34
	ภายในกลุ่ม	10172.55	390.00	26.08		
	รวม	10260.12	393.00			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	110.62	2.00	55.31	2.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	10149.50	391.00	25.96		
	รวม	10260.12	393.00			
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	218.29	5.00	43.66	1.69	0.14
	ภายในกลุ่ม	10041.83	388.00	25.88		
	รวม	10260.12	393.00			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	14.57	4.00	3.64	0.14	0.97
	ภายในกลุ่ม	10245.55	389.00	26.34		
	รวม	10260.12	393.00			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทศวิทย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กรโดยรวม				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	27.503	2.142		12.842	0.000*
ด้านความเข้าใจในงาน	0.215	0.141	0.099	1.521	0.129
ด้านความมีอิสระในงาน	0.048	0.138	0.022	0.346	0.730
ด้านความหลากหลายของงาน	0.311	0.148	0.143	2.101	0.036*
ด้านความท้าทายของงาน	-0.095	0.175	-0.042	-0.540	0.589
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.300	0.179	0.122	1.675	0.095
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.168	0.126	0.075	1.334	0.183
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.303	.092	.078	4.906	6.541	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสหพัฒน์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	11.546	1.142		10.113	0.000
ด้านความเข้าใจในงาน	0.156	0.075	0.135	2.072	0.039*
ด้านความมีอิสระในงาน	0.029	0.074	0.025	0.395	0.693
ด้านความท้าทายของงาน	0.002	0.093	0.002	0.025	0.980
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.033	0.096	0.025	0.345	0.730



ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.015	0.067	0.013	0.231	0.818
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.291	0.084	0.070	2.61542	5.953	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	11.248	1.152		9.768	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.014	0.076	0.012	0.183	0.855
ด้านความมีอิสระในงาน	0.066	0.074	0.057	0.885	0.376
ด้านความหลากหลายของงาน	0.127	0.080	0.109	1.592	0.112
ด้านความท้าทายของงาน	-0.068	0.094	-0.056	-0.720	0.472
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.240	0.096	0.182	2.487	0.013*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.080	0.068	0.066	1.179	0.239
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.280	0.079	0.064	2.63796	5.501	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความงานที่มีโอกาส



ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	14.126	1.190		11.872	0.000*
ด้านความเข้าใจในงาน	0.135	0.078	0.114	1.719	0.086
ด้านความมีอิสระในงาน	-0.141	0.077	-0.121	-1.841	0.066
ด้านความหลากหลายของงาน	0.004	0.082	0.003	0.047	0.963
ด้านความท้าทายของงาน	-0.088	0.097	-0.071	-0.900	0.369
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.083	0.100	0.062	0.831	0.407
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.218	0.070	0.178	3.115	0.002*
R	R²	Adjust R²	SE(est.)	F	Sig
.222	0.049	0.035	2.72589	3.354	0.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ อำเภอสว่างวีระราช จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน	ความผูกพันองค์กรโดยรวม				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	17.711	2.055		8.619	0.000*
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.288	0.104	0.135	2.773	0.006*



ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันองค์กรโดยรวม				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.288	0.116	0.129	2.475	0.014
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.131	0.108	0.059	1.218	0.224
ความพึงพอใจขององค์กร	0.280	0.133	0.125	2.107	0.036*
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.672	0.127	0.306	5.302	0.000*
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.520	0.271	0.261	4.39207	28.776	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	6.093	1.074		5.671	0.000*
ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.057	0.054	0.050	1.051	0.294
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.086	0.061	0.072	1.412	0.159
ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.046	0.056	0.039	0.812	0.418
ด้านความพึงพอใจขององค์กร	0.176	0.070	0.147	2.523	0.012*
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.451	0.066	0.387	6.800	0.000*
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.541	0.292	0.283	2.29661	32.045	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่อง				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	9.152	1.208		7.578	0.000*
ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.184	0.061	0.161	3.009	0.003*
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.117	0.068	0.098	1.709	0.088
ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.088	0.063	0.074	1.389	0.166
ด้านความพึงพอใจขององค์กร	0.064	0.078	0.053	0.815	0.415
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.157	0.075	0.134	2.109	0.036*
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.340	0.115	0.104	2.58138	10.124	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเครื่องสพพัฒนา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี



ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	7.399	1.190		6.217	0.000*
ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	0.142	0.060	0.122	2.358	0.019*
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	0.256	0.067	0.210	3.795	0.000*
ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	-0.007	0.062	-0.006	-0.118	0.906
ด้านความพึงพอใจขององค์กร	0.123	0.077	0.101	1.598	0.111
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.193	0.073	0.161	2.623	0.009*
R	R ²	Adjust R ²	SE(est.)	F	Sig
.412	0.170	0.159	2.54375	15.903	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน การทดสอบสมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมีผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุพรรณ สอดคล้องกับ ธาดา รัชกิจ (2562) ที่ว่าความหลากหลายของงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหลากหลายแผนก หลากหลายส่วนงานย่อมเกิดความหลากหลายทางวิชาชีพตลอดจนทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ละวิชาชีพต่างมีพื้นฐานความรู้ตลอดจนความคิดเห็นในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นในองค์กรขนาดใหญ่จึงมีความหลากหลายทางความคิดเห็นวิธีการจัดการ ตลอดจนความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและ



เคลื่อนที่ไปพร้อมกันได้อย่างสมบูรณ์ด้วยงานหลากหลายลักษณะได้ หากพิจารณาเป็นปัจจัยด้านลักษณะงานแต่ละด้านพบว่า ด้านความเข้าใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านความต่อเนื่องและด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม เพราะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลกับการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร เพราะการที่พนักงานมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นหมายถึงความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานได้รับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) ที่พบว่าความก้าวหน้าในสายงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ควรให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในสายงาน สังเกตจากการลาออกหรือโยกย้ายส่วนใหญ่จะเป็นที่ดีกว่าและมีความก้าวหน้ากว่า ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าเติบโตในสายงานทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหาร ยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ส่วนสมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทโธ และ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมศรีสุทโธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น อบรม การฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการทำงาน เป็นต้น และงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) พบว่าทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้มีช่วงเวลาที่มีความสุขในแต่ละวันเพิ่มขึ้น ดังนั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมิใช่เป็นเพียงเพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุยและให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้แบ่งเบาความเครียดจากการทำงาน ช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้กันและกันในการทำงานทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรได้

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางบวก ได้แก่ **ความหลากหลายของงาน** ดังนั้นการจัดการความหลากหลายของงานนั้น ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายอันยิ่งใหญ่ขององค์กร เพราะความหลากหลายของงานเป็นการเปิดช่องทางให้มีการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น สร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นได้ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางบวก ได้แก่ **ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร** ควรทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญ



กับการมอบหมายงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนจะต้องสร้างสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้นๆ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และ**ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน** ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้มีช่วงเวลาที่มีความสุขในแต่ละวันเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมิใช่เป็นเพียงเพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุยและให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้แบ่งเบาความเครียดจากการทำงาน ช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้กันและกันในการทำงานและการใช้ชีวิตได้ ความผูกพันขององค์กรทั้งหมดที่กล่าวมาจะเป็นความผูกพันขององค์กรด้านความรู้สึกเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ส่วนความผูกพันขององค์กรด้านความต่อเนื่องเป็นความผูกพันของบุคคลที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป และความผูกพันขององค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นการแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะความผูกพันเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความเต็มใจ พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน แต่สิ่งที่ยากยิ่งกว่าคือการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ดังนั้นการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านต่างๆดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นเครื่องมือสำคัญให้กับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ในยุคของธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง

รายการอ้างอิง

- ชลิตา เต็งมณี และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). ผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 75-89.
- ณรินณิทิพ วงษ์ฉลุบุตรดา, เศรษฐศักดิ์ ขวัญเพชร และ พิไลวรรณ พูลสวัสดิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์กรณีศึกษาบริษัทสายการบินพาณิชย์ แห่งหนึ่งในประเทศไทย. *วารสารHRintelligence*, 16(1). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2564. จาก http://www.journalhri.com/artical/article_1601_3.html
- ธาดา รัตติกิจ. (2562). *ทำไมความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Workforce Diversity)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2564. จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190820-workforce-diversity/>
- นิตยา บำรุง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร.



- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 13(2), 493-504.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร.
- วันเพ็ญ พุทธานนท์. 2563). ลูกจ้างไทยผูกพันองค์กรสูงลาออกน้อยที่สุดในโลก. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2564. จาก <https://www.thebangkokinsight.com/news/business/marketing-trends/284124/>
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอสจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี. (2562). รายงานสถิติจังหวัดชลบุรี 2562. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2564. จาก http://chonburi.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=440:16-3-63&catid=102&Itemid=507
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-8.
- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69-78.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1), 71-92.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.