



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนบริษัท  
อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Affecting the Organization Commitment of the Operational Staffs to Section Chief  
at Inoac Tokai Thailand Co., Ltd.

พรหมवाद นามไพโร

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมลล์ picha.vad@gmail.com

<sup>2</sup> หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, อีเมลล์ kritsada.m@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-Test, F-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันไป

2) ปัจจัยเชิงจิตได้แก่ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยด้านจิต ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อินอแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยด้านจิต



## ABSTRACT

This Independent study is objective for (1) to study demographic factors influencing organizational commitment of the operational staffs to section chief at Inoac Tokai Thailand Co.,Ltd.. (2) To study motivating factors influencing organizational commitment of the operational staffs to section chief at Inoac Tokai Thailand Co.,Ltd.. And (3) to study hygiene factors influencing organizational commitment of the operational staffs to section chief at Inoac Tokai Thailand Co.,Ltd.. The sampling by convenience sampling with the questionnaire was used as a tool collect 300 employees. Descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation. Inferential statistics included Independent Sample t-Test, One-way ANOVA (F-Test) and multiple regression analysis.

The results of testing hypothesis is found that:

- 1) Demographic factors, which were status and work experience had different affect to organizational commitment of the operational staffs to section chief at Inoac Tokai Thailand Co.,Ltd.
- 2) Motivating factors, which were the work description and recognition influencing organizational commitment of the operational staffs to section chief at Inoac Tokai Thailand Co.,Ltd.. It had statistical significance level of .05
- 3) Hygiene factors, which were salary, company policy and administration, relationship with supervisors, relationship with colleagues, career status and working condition influencing organizational commitment of the operational staffs to section chief at Inoac Tokai Thailand Co.,Ltd.. It had statistical significance level of .05

**Keywords:** Organizational Commitment, Motivating Factors, Hygiene Factors

### 1. บทนำ

มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีเสรีทางการค้าระหว่างประเทศมากขึ้นภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ประเทศไทยจะพัฒนาได้จะต้องอาศัยหลายปัจจัยทั้งภาคอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ให้การสนับสนุนและแรงงานจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ รัฐบาลได้มีการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและทักษะการทำงานก่อนข้างสูง ให้สามารถเติบโตอย่างเข้มแข็งและเพียงพอที่จะรองรับกับการเติบโตของกลุ่มอุตสาหกรรมได้ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลก (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2558)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการประกอบธุรกิจทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการ สำหรับประเทศไทยแรงงานยังเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่การเติบโต และสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะฝีมือได้สร้างความกังวลให้กับภาคเอกชนก่อนข้างมากจึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องหันไปพึ่งพานวัตกรรมโดยการสร้างเครื่องจักร ระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์อัตโนมัติ แทนที่แรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการพัฒนา ปรับตัว ต่อ



การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานและกำหนดความสำเร็จขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (พัชรพร ลิพิพัฒนไพบูลย์ และนันทนิตย์ ทองศรี, 2561)

ประเทศไทย เป็นประเทศที่กำลังปฏิวัติเพื่อเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเผชิญกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ ความคาดหวังของพนักงาน ถูกคาดหวังเพื่อเปลี่ยน และธุรกิจต้องเตรียมพร้อม เพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับพนักงาน ผู้นำและผู้จัดการจำเป็นต้องลงทุนในการพัฒนาสายอาชีพให้กับกลุ่มพนักงานของตน แก้ปัญหาในที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และเข้าใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับทีมงานในแต่ละช่วงจังหวะชีวิตทำงานของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรรักษาคงไว้ได้และลดจำนวนการลาออกของพนักงาน และช่วยให้ทุกฝ่ายได้รับสิ่งที่ตนต้องการ” (ไทยพีอาร์, 2563)

จากผลการศึกษาของ Angle and Perry (1981, pp.1-13) พบว่าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ คือปัญหาการลาออกมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร ปัญหาการขาดงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย และปัญหาการมาทำงานสาย บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะเข้าปฏิบัติงานตรงต่อเวลามากกว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้ศึกษาวิจัยปฏิบัติงานเป็นพนักงานของบริษัท อีโนแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างชาวไทยและชาวญี่ปุ่น ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเภทท่อวางแรงดันต่ำถึงระดับกลาง เช่น ท่อน้ำ ท่อแอร์ ท่อน้ำมัน ท่อเบรก ท่อเทอร์โบ เป็นต้น ส่งให้กับลูกค้าผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ในไทยและต่างประเทศ อาทิ Honda Toyota Mitsubishi Nissan และ Isuzu มีพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติรวมทั้งหมด 822 คน พบว่าพนักงานมีการลาออกเนื่องจากได้งานใหม่และกลับไปประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นจำนวนมาก (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล, 2562) สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันในองค์กรที่ลดลง ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่องจนขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอีโนแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานของฝ่ายบุคคลของบริษัทต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

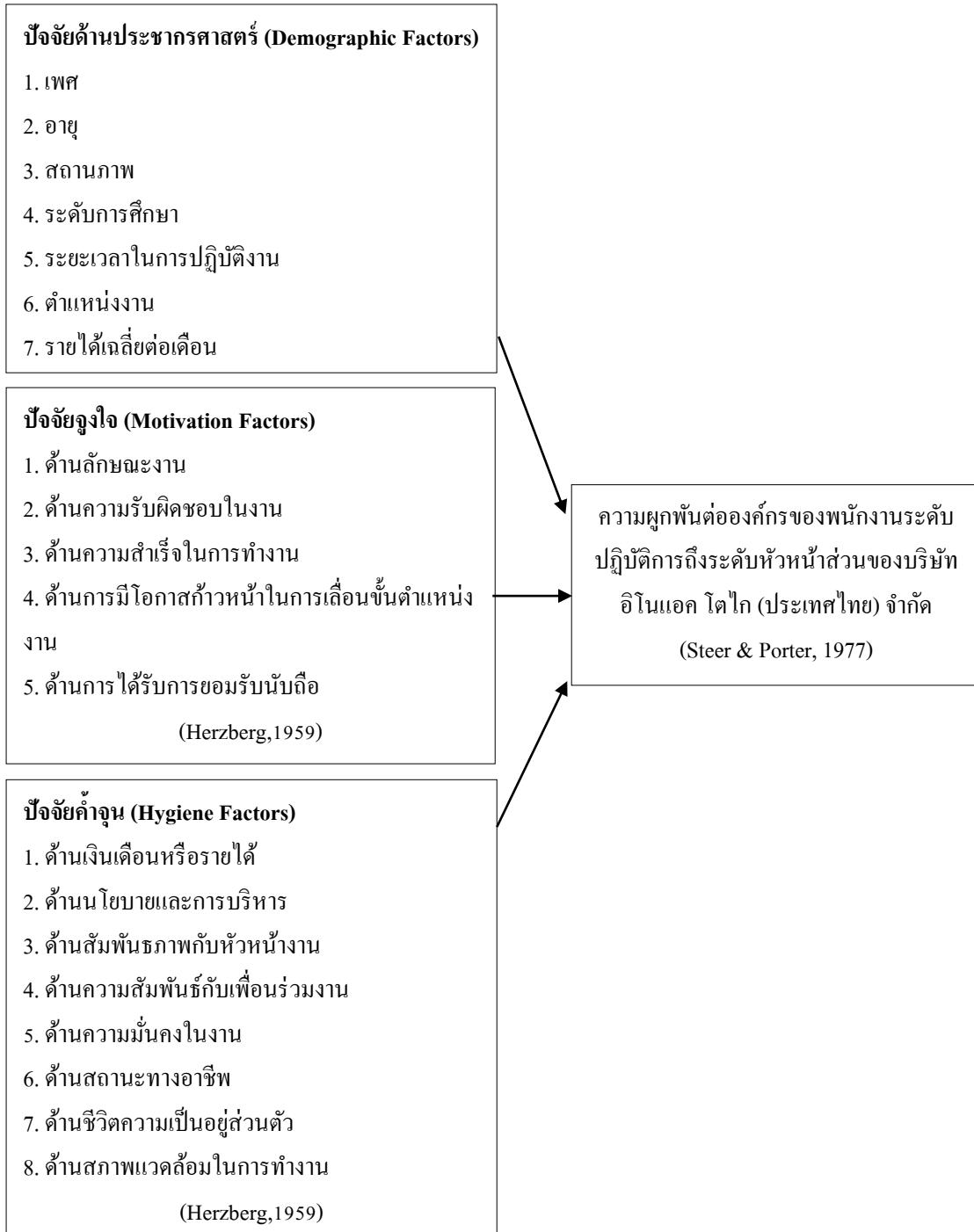
1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอีโนแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอีโนแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอีโนแอก โตไก (ประเทศไทย) จำกัด



### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

#### ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



#### 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้ได้รับการตอบสนองจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น (รัชนก มูลเกต, 2552) โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนหรือรายได้ นโยบายและกาบริหาร สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สถานะทางอาชีพ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมาจาก ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมของแต่ละคนที่แสดงถึง ความพยายามมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความอุทิศแรงใจแรงกายและเต็มใจพร้อมกับตระหนักถึงว่าตนเองนั้นได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Georg, 2015) ความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถใช้บ่งชี้อัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน (Steer & Porter, 1977, พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552)

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชชุพล สิงหะพล (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงแรม ฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

บุญชู กิจสิริสินชัย (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันองค์กร ในระดับสูง คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางคือ ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและด้านเงินเดือนตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณภา อวรรณ (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาพแทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่านานโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .05



ปริกมณ จินตนา นนท์ (2557) ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงจิต บังคับจำจูน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

## 6. การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ค้นพบ โดยผู้วิจัย ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนบริษัท อี โนแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 822 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง 300 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ ได้ผลการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.782 – 0.926

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาความแตกต่างด้วยตัวแปรด้านสถิติ t-test (Independent Sample Test) F-test และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 7. ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน (ร้อยละ 71.30) มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 153 คน (ร้อยละ 51.00) สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน จำนวน 226 คน (ร้อยละ 75.30) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 141 คน (ร้อยละ 47.00) มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 35.00) มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 107 คน (ร้อยละ 35.70) และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 152 คน (ร้อยละ 50.70)

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอีโนแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.98$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.14$ ) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.01$ ) และน้อยที่สุด ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.88$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยปัจจัยจำจูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุดโดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.95$ ) รองลงมาสัมพันธ์สภาพกับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.94$ ) และน้อยที่สุด สถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.78$ ) ตามลำดับ



ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความผูกพันกับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ข้อท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัทอย่างเต็มใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) และน้อยที่สุด ข้อท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.79$ ) ตามลำดับ

#### การทดสอบสมมติฐาน

ด้านสถานภาพ และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อีโนแอก โดไก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของ บริษัท อีโนแอก โดไก (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 1	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
1. เพศ	T-test	.169	ไม่สอดคล้อง
2. อายุ	F-test	.053	ไม่สอดคล้อง
3. สถานภาพ	F-test	.013*	สอดคล้อง
4. ระดับการศึกษา	F-test	.372	ไม่สอดคล้อง
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F-test	.006*	สอดคล้อง
6. ตำแหน่งงาน	F-test	.072	ไม่สอดคล้อง
7. รายได้ต่อเดือน	F-test	.497	ไม่สอดคล้อง

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อีโนแอก โดไก (ประเทศไทย) โดยรวมรายด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัท อีโนแอก โดไก (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมรายด้าน โดยวิธี Enter

ปัจจัยเชิงจิต	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	3.796	.259		14.663	.000		
1.ด้านลักษณะงาน (X1)	-.186	.080	-.193	-2.334	.020*	.466	2.146
2.ด้านความรับผิดชอบในงาน (X2)	-.148	.099	-.200	-1.498	.135	.178	5.617
3.ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X3)	-.076	.099	-.104	-.760	.448	.169	5.928
4.ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน (X4)	.125	.091	.181	1.375	.170	.182	5.484
5.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X5)	.301	.093	.330	3.227	.001*	.303	3.302

R = 0.260, R<sup>2</sup> = 0.068, F = 4.279, Sig. = 0.001

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) โดยรวมรายด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร มีจำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ 2) ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสถานะทางอาชีพ และ 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมรายด้าน โดยวิธี Enter

ปัจจัย	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	-.023	.052		-.431	.667		
ด้านเงินเดือนหรือรายได้ (X6)	-.134	.020	-.153	-6.595	.000*	.263	3.796
ด้านนโยบายและการบริหาร (X7)	.260	.039	.298	6.669	.000*	.070	14.198
ด้านสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน (X8)	.754	.023	.833	33.001	.000*	.221	4.516
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	.380	.022	.387	17.352	.000*	.284	3.526





ปัจจัยคำจูน	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ร่วมงาน(X9)							
ด้านความมั่นคงในงาน(X10)	.020	.021	.022	0.964	.336	.263	3.808
ด้านสถานะทางอาชีพ(X11)	.139	.021	.150	6.694	.000*	.281	3.560
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (X12)	-.007	.023	-.008	-.311	.756	.229	4.367
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X13)	-.406	.044	-.446	-9.243	.000*	.061	16.520

R = 0.979, R2 = 0.959, F = 850.510, Sig. = 0.000\*

## 8. การอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทไอแอล โดโก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน จะมีภาระทางการเงินมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และยังคงการรายได้หรือสวัสดิการที่มั่นคง และ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้น พนักงานส่วนใหญ่เติบโตมาพร้อมกับองค์กร ได้เป็นผู้ที่ผ่านเรื่องราวต่างๆหรือเรียกว่ารุ่นบุกเบิก เป็นผู้ที่มีส่วนดำเนินการ จนกระทั่งองค์กรเติบโตถึงปัจจุบัน ทั้งนี้มีพนักงานบางกลุ่มมีอายุงานเทียบเท่ากับอายุขององค์กร เพราะเหตุนี้อาจทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานเกิดความผูกพัน โดยคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุพล สิงหะพล (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงแรม ฮอลิเดย์ อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทไอแอล โดโก (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทไอแอล โดโก (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากองค์กรมีพนักงานหลาย Generation ทำให้การทำงานนั้นต่างต้องอาศัยความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การพูดคุย การยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันจึงจะสามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยเหตุนี้จึงพบว่า การยอมรับนับถือมักจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ พบว่า และด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2) ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) เนื่องจากองค์กร ได้มีการแบ่งงาน ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ผลการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยจิตใจ พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ด้านลักษณะของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลตามค่าน้ำหนักได้ดังนี้

1) ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) อาจเป็นเพราะสัมพันธภาพกับหัวหน้างานก่อให้เกิดความผูกพัน เพราะบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด ยังไม่มีระบบการ Rotation ที่ชัดเจนทำให้ระบบการปกครองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีระยะเวลาสั้น ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) อาจเป็นเพราะ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สร้างมิตรภาพ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะยิ่งทำให้มีพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร เป็นตัวกำหนดแนวทางของบริษัท ผลการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อารวม (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาแพนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .05

4) ด้านสถานะทางอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทอินแอก โดโก (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก ลักษณะอาชีพที่ทำ สามารถสร้างความภาคภูมิใจได้ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมณ จินตนาพันธ์ (2557) ทำการศึกษา ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน



เรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทไอโนแอก โดโก จำกัด (ประเทศไทย) เนื่องจากหากองค์กรมีการดูแลความสะอาดเรียบร้อย เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู กิจศิริสินชัย (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนของบริษัทไอโนแอก โดโก (ประเทศไทย) เนื่องจาก สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเพิ่มเงินเดือน ในบริษัทนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจของพนักงาน เพราะเงินเดือนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู กิจศิริสินชัย (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 9. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) บัณฑิตด้านประชากรศาสตร์ ส่งเสริมสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวของพนักงานเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น บิคา มารดา และควรพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

### 2) บัณฑิตแรงจูงใจ

2.1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นถึงระดับกลางขึ้นไปควรกล่าวชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้แสดงความคิดเห็นและให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นสำหรับงานบางงาน

2) ด้านลักษณะของงาน การมอบหมายงานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และขอผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่น่าสนใจและมีความท้าทาย สามารถพัฒนาจากความรู้ความสามารถของพนักงานได้

### 3) บัณฑิตค่าจ้าง

3.1) ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานอย่างเท่าเทียม และแบ่งงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน และควรมีความรู้ความสามารถ รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา แนะนำชี้แจงที่มีความสำคัญ และความเป็นไปได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3.2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนการละลายพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดกิจกรรมส่งพนักงานไปอบรมร่วมกัน การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นทีม เน้นกิจกรรมและโครงการเป็นกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



3.3) ด้านนโยบายและการบริหารบริษัทควรมีการจัดการประชุม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจนมากขึ้น โดยมีแผน วิธีการดำเนินงานและกำหนดระยะเวลาการวัดผลให้มีประสิทธิภาพโดยระบุถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการวัดผลให้สอดคล้องกับระยะเวลา

3.4) ด้านสถานะทางอาชีพ บริษัทควรจัดสัมมนาเกี่ยวกับหัวข้อความภูมิใจในตนเอง ความภูมิใจในงานที่ทำ และผู้บังคับบัญชาควรเข้ามาพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีอะไรที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกถึงความเหมาะสมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

3.5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการตรวจสอบความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อยู่เสมอ และควรส่งเสริมให้พนักงานรักใคร่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น มีการจัดกิจกรรม Outing ให้กับพนักงาน ได้ใช้ชีวิตร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน

3.6) ด้านเงินเดือนหรือรายได้ บริษัทควรกำหนดนโยบายและชี้แจงกับพนักงานในหลักเกณฑ์ การขึ้นเงินเดือนที่เป็นไปตามผลงานอย่างละเอียดมีหัวข้อการประเมินอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการดำเนินงานและยอมรับกับสิ่งที่ได้รับอย่างสมเหตุสมผล

## 10. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นต่อไป

2) ควรขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้นและให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อที่จะได้งานวิจัยที่มุมมองกว้างขึ้น

3) ควรทำการศึกษาในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานหรือหัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีบูรณมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2558). *คู่มือโครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน: หลักสูตรที่มีความเหมาะสมสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ/ฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานพิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.*

ข้อมูลทะเบียนลูกจ้างจากฝ่ายบุคคล.(2562) บริษัทอินแอค โด โท (ประเทศไทย) จำกัด.

ไทยพีอาร์. (2563). *เผยผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรใน ไทย.* สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/prg/3091501>

บุญชู กิจศิริสินชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี* (Unpublished Master's Thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปรีกมน จินตananนท์. (2557). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม.* วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 5(1) : 116 – 138.



- พัชรพร ลิพิตพัฒน์ไพบุลย์ และ นันทนิตย์ ทองศรี. (2561). *หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ?*. สืบค้นจาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/3AutomationLobur16Aug2017.pdf>
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม
- รัชชก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- วรรณ อารณ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาแทนราษฎร* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- วิษณุพล สิงหะพล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงแรมสอติเคย์อินน์ รีสอร์ท ภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 10(1), 60-78.
- อัญชลี ภักดีโทรกิจ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (Unpublished Master's Thesis). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, pp. 1-13.
- Georg, E.Y. (2015). *Regional unemployment and employee organizational commitment*. In *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), p.12430. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw – Hill.
- Steer, R.M., & Porter, L.W. (1977). *Motivations and Work Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.