บทความวิจัย • **RESEARCH ARTICLE**

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF THE THONGPAISAL CO., LTD.

กนกพร ทองคำ

KANOKPORN THONGKHAM

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด โดยในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร คือ ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เก็บจากพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 328 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวความคิด ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.7 มีช่วงอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.4 ระดับเงินเดือนต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมีอายุงานในการทำงานบริษัทปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.6

การให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าทั้งปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าตัวชี้วัดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ผลตอบแทน, เพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ABSTRCT

Objective of this independent study is 1) To study the effect of rewards that influence the relationship between employees and Thongpaisal co., ltd. 2) To study the effect of co-worker that influence the relation between employees and Thongpaisal co., ltd. 3) To study the effect of organizational culture that influence the relationship between employees and Thongpaisal co., ltd. Hence, this independent study focus on the impact of these three variables; compensation, relationship among colleagues, and organizational culture.

All the information has been gathering from the Thongpaisal's employees with sample surveys of 180 person. Questionnaire is the tool that use to collect the data. This research use SPSS program to evaluate and analyze statistical data; average and standard deviation. Moreover, multiple linear regression is also applied into this research.

The results reveal that, most of the respondents can be categorize into male, at aged 36 to 40 years old, marriage status, with monthly salary 30,001-45,000 bath, and working experience is lower or equal to 5 years with 81.7%, 56.7%, 69.4%, 53.3%, and 60.6% respectively.

The importance of factors affecting organizational commitment of the employees of Thongpaisal co., ltd. At the highest level. Consider each side. It was found that both the rewards, co-worker and organizational culture. The three hypotheses and the results of the hypothesis testing showed that all causal relationships it true of hypotheses is rewards, Co-worker and organizational culture factors positively impact organizational commitment. The indicators were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Commitment to the organization, rewards, co-worker and organizational culture

บทนำ

ในปัจจุบันการทำธุรกิจสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้นั่นก็คือ การแข่งขัน องค์กรใดที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธภาพและยังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพาองค์กรมุ่งสู่เป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ เราอาจเปรียบได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนแหล่งขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาลที่บริษัทควรรักษาไว้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเห้ตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร มีความมั่งคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง เป็นทั้งแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคคลกรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาเกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ยื่นข้อเสนอดีๆเข้ามาก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรที่ต้องมาสร้างคนใหม่ๆ ทำให้เกิดผลกระทบในเรื่องการแข่งขันในตลาด อีกทั้งยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานคนอื่นๆที่มีอยู่ในองค์กรอีกด้วย (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 : 1)

ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรของตน มีความรัก ความจริงใจต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร พร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า นั่นหมายถึงการที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความภักดีที่จะร่วมมือพร้อมปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และความต้องการพื้นฐาน ให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆเป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และแรงกระตุ้นให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนสุดความสามารถให้กับองค์กรเพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรด้วยเช่นกัน (วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557 : 1)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก
2. เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก
3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ผู้วิจัยได้พบตัวแปรที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยกรอบของแนวความคิดมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร
2. ศึกษาเรื่องผลตอบแทน
3. ศึกษาเรื่องเพื่อนร่วมงาน
4. ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

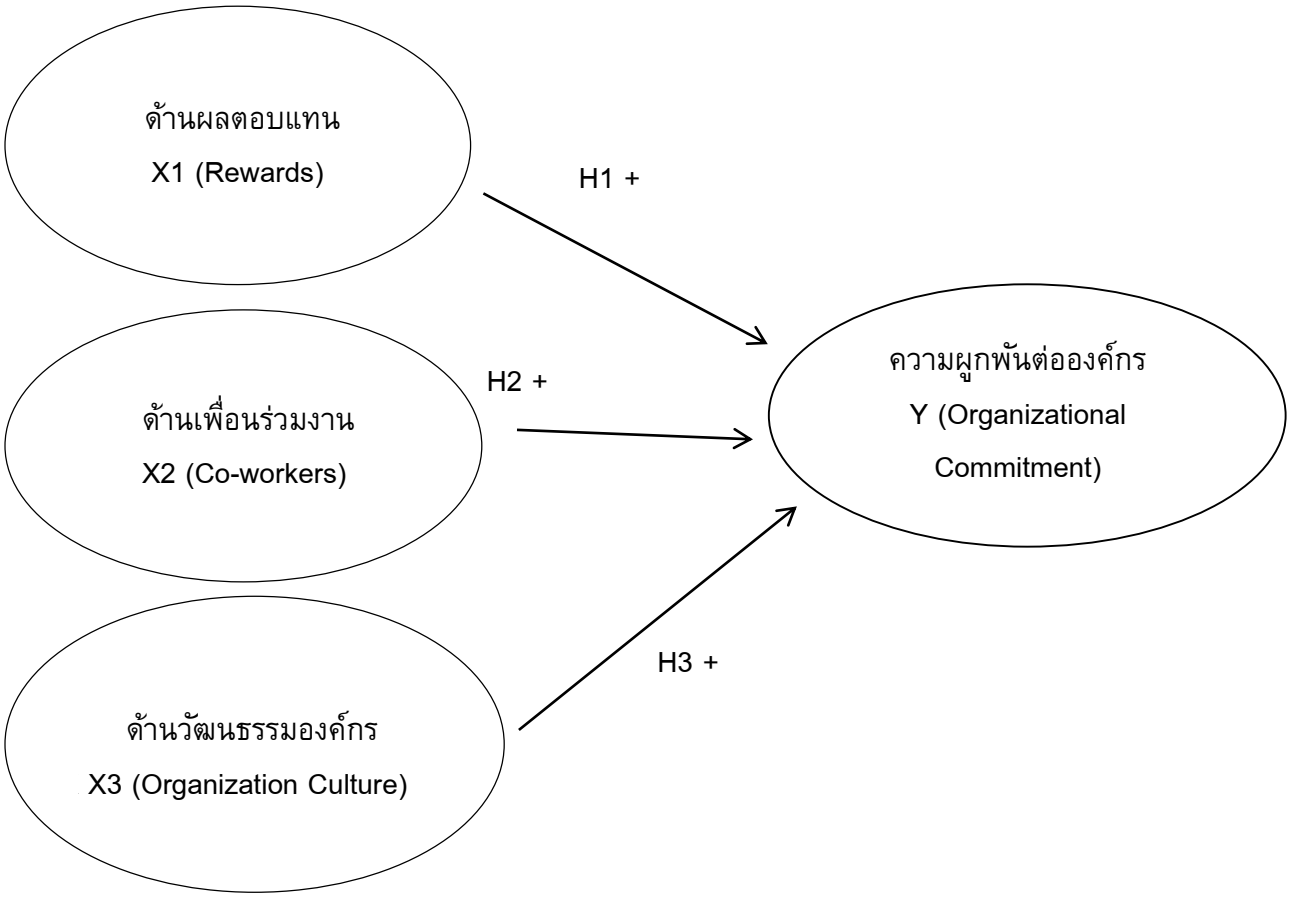
ขอบเขตด้านพื้นที่ การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ทำการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variable)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



นิยามศัพท์

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ผู้วิจัยขอให้คำจำกัดความของศัพท์ต่างๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะให้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2. พนักงาน ในที่นี้หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ที่ บริษัท ทองไพศาล จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

3. ผลตอบแทน หมายถึง การให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆโดยรวมทั้งหมด ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่พนักงาน เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ดึงดูดรักษาพนักงานให้อยากอยู่ทำงานกับองค์กร

4. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ มีน้ำใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันอย่างดี มีการให้ความช่วยเหลือ ประสานงานกัน รวมถึงการพบปะสังสรรค์ซึ่งเกอดจากบรรยากาศที่เป็นมิตรทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

5. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พนักงานทุกคนเกิดความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเกิดขึ้น มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัททั้ง 4 แบบ คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมเน้นที่งาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ซึ่งพนักงานมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายพันธกิจองค์กรที่ตั้งไว้

ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปร คือ ด้านผลตอบแทน, ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Hierachy of Need)

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacy Adams เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎี E.R.G. Clayton Paul Alderfer

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546, หน้า 193-194)

รูปแบบและประเภทของการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป โดยผู้วิจัยเก็บแบบ สอบถามด้วยตนเอง 180 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำราและการสืบค้นจากสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลสถิติแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด จำนวน 328 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 125 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2549: 53) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริงทั้งสิ้น 180 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพโดยสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือนต่อเดือน และอายุงานบริษัทปัจจุบัน โดยลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Likert scale) เป็นมาตรวัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีคำถามจำนวน 25 ข้อ แบ่งได้ดังนี้

1) ด้านผลตอบแทน	5 ข้อ
2) ด้านเพื่อนร่วมงาน	5 ข้อ
3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร	5 ข้อ
4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	10 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert แปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้ (Best & Kalin, 1993)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด เพื่อนำไปปรับปรุงต่อไป

การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้าง แบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย

4. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกันกับบริษัท ทองไพศาล จำกัด พนักงานของบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากร แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .914

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยวตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ซึ่ง ค่า IOC

ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งผลการชี้วัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

7. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติและนำมาสรุปผลการศึกษาแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด และการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะหข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือนต่อเดือน และอายุงานบริษัทปัจจุบันของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยล่ะ (Percentage) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.7 มีช่วงอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.4 ระดับเงินเดือนต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมีอายุงานในการทำงานบริษัทปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.6

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทองไพศาล จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด แบ่งเป็น 4 ด้าน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ตัวเลือก หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยมีค่า ความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ดังนี้ (1) แบบวัดด้านผลตอบแทน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.590 (2) แบบวัดด้านเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.514 (3) แบบวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.732 (4) แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.558 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านผลตอบแทน

จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และเมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และเมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ในการปฏิบัติงานผู้ที่ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และเมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าองค์กรส่งเสริมให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม

จากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และเมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.831 และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t \geq 1.96$) ได้ร้อยละ 69.1 ($R^2 = 0.691$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$SAT = a+0.299(X1) + 0.199(X2) + 0.283(X3)$$
$$(3.762) \quad (2.029) \quad (4.684)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$SAT = 0.380(X1) + 0.221(X2) + 0.297(X3)$$
$$(3.762) \quad (2.029) \quad (4.684)$$

จากสมการ ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัดได้ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Person's Correlation Coefficient) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ดังนี้

ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.729 มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แ ละพบว่าตัวชี้วัดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t \geq 1.96$) แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก มีความสัมพันธ์ที่เป็นจริง มีค่า t เท่ากับ 3.762

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก มีความสัมพันธ์ที่เป็นจริง มีค่า t เท่ากับ 2.029

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก มีความสัมพันธ์ที่เป็นจริง มีค่า t เท่ากับ 4.684

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 36-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท และมีอายุงานในการทำงานบริษัทปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สอดคล้องกับ ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางบวก ตรงตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการ เป็นตามทฤษฎีทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Hierachy of Need) กล่าวคือ

ความต้องการของพนักงานเริ่มจากพื้นฐานของความต้องการทางกาย แล้วสูงขึ้นทางใจ อันสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า คนเราจะสุขได้อย่างไร ชีวิตที่ได้รับการตอบสนองเบื้องต้น แล้วจะค่อยๆ ต้องการสูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งก็คือ เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) ย่อมต้องการเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ด้วยดี คือ ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และตามด้วย การความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) คือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาการเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัด ซึ่งอาจเป็นเพียงมุมมองหนึ่งที่ไม่สามารถมองได้ครบทุกรอบด้าน และอาจมีอีกหลายมุมมองที่สามารถเป็นประโยชน์ที่ผู้วิจัยได้ละเลยไป จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษะงาน และปัจจัยด้านความต้องการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และสามารนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง และผู้บริหารสามารถรู้เพิ่มเติมได้ถึงข้อบกพร่องในด้านนี้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลดีทต่อพนักงานและต่อบริษัททองไพศาล จำกัดได้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษะงาน และปัจจัยด้านความต้องการ และความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงข้อบกพร่องของตนเองที่บางครั้งอาจละเลยและไม่ได้ใส่ใจในรายละเอียดบางอย่าง การนำประเด็นภาวะผู้นำมาศึกษาเพิ่มเติมจะช่วยให้ผู้บริหารได้รู้ถึงข้อบกพร่องและนำมาปรับใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. วัฒนธรรมการทำงานในแต่ละบริษัทมีความแตกต่างกัน จึงมีผลทำให้การให้คะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกัน หากต้องการศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้งแล้ว ผู้ที่สนใจอาจทำการศึกษาเป็นการเฉพาะบริษัทใดบริษัทหนึ่งก็จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจซื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท ทองไพศาล จำกัดทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการวางรากฐานแก่ผู้การค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณคุณรัตติยา แก้วจีน คุณเอกชัย เส้งคง คุณบัณฑิต เส้งคง คุณนิลวดี พรมไส และคุณธีระยุทธ แก้วจีน และท่านอื่นๆที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะ และ อื่น ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งให้ศึกษาเรียนรู้ชีวิตและสังคมผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. “แรงจูงใจในการทำงาน” จิตวิทยาการอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเนชั่น.

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กัณทิมา คุณาวงศ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2556

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2549). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4) . อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซทการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น

ภรณี มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียสโตร์

Marsh, R. and Mannari, H. (1977, March). "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study," Administrative Science Quarterly. 22: 57-74.