

## ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

บริษัท เจ. เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเซส จำกัด

## Factors Affecting Organizational Engagement of Employee of J.S. Technical Services Co., Ltd.

รัตนาพร บรรจงหาญ

### บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ. เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเซส จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรของการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานสัญชาติไทยของบริษัท เจ. เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเซส จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 185 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เจ. เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเซส จำกัด มีความผูกพันทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับสูง และการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความผูกพันที่สุดและรองลงมาคือปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, ผลตอบแทน, เพื่อนร่วมงาน

### ABSTRACT

This paper presents a study of factors Affecting organizational engagement of employee of J.S. Technical Services Co., Ltd. In terms of research instrument, a questionnaire was used in population survey. The questionnaires were sent to 185 population samples representing the employee of J.S. technical services Co.,Ltd. The findings of the present study revealed that the employee of J.S. Technical Services Co.,Ltd. have a high level of all commitment type, affective commitment, normative commitment and continuous commitment. According to the multiple regression analysis, organization culture is the highest level of affective factor then co-worker and rewards consecutively.

Keywords: organizational engagement, organizational culture, rewards, co-worker

## 1. บทนำ (Introduction)

การประกาศลดอัตราการผลิตน้ำมันในปี 2008 ของ OPEC (World Energy Council, 2016) ทำให้เกิดภาวะราคาน้ำมันที่ตึงตัว และเกิดภาวะกลัวการขาดแคลนน้ำมันจากทั่วโลก หลังจากนั้นโลกก็หาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยหาสิ่งใหม่มาทดแทน นั่นคือพลังงานไฟฟ้า โดยมีการคาดการณ์กันว่า ในปีค.ศ. 2030 ด้วยความเจริญก้าวหน้าขั้นสุดของเทคโนโลยีแบตเตอรี่ จะทำให้เกิดผลกระทบมากต่อการบริโภคน้ำมันที่ลดลง

บริษัท เจ.เอส.ทีเทคนิคัล เซอร์วิส เซส จำกัด เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ดำเนินกิจการในกลุ่มธุรกิจ Oil & Gas โดยตรงซึ่งรายได้หลักของบริษัทกว่า 70% เป็นงานบริการด้าน Turnkey Operation และ Engineering Consultant ซึ่งทางบริษัทฯ ได้รับสัมปทานบางโครงการจากบริษัท ชูดเจาะน้ำมันรายใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งมีพนักงานที่ขึ้นทะเบียนกับบริษัทฯ ในปีต่างๆที่มีจำนวนลดลงโดยตลอดระยะเวลา 3 ปีย้อนหลัง จำนวนพนักงานลดลงกว่า 150 คน

อัตราการลาออกจากงานของพนักงานที่มีจำนวนค่อนข้างมากอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน ซึ่งเป็นอัตราที่ทางบริษัทฯ ไม่เคยเผชิญที่ขนาดตัวเลขเท่านี้ ทางบริษัท เจ.เอส. ทีเทคนิคัล เซอร์วิส เซส จำกัด ประกอบด้วยพนักงานในสายงานต่างๆ เช่น พนักงานโรงงานฯ พนักงานประจำแท่นขุดเจาะ พนักงานประจำสำนักงาน ทั้งสำนักงานใหญ่ สาขาต่างจังหวัด และต่างประเทศจำนวนหนึ่ง พนักงานระดับปฏิบัติการตามแต่ละหน่วยงานโครงการต่างๆ (Site Project) ซึ่งมีพนักงานที่ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ตามสายงานต่างๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าอัตราการลาออกแบบไม่มีพนักงานใหม่มาทดแทน ภายในบริษัท เจ.เอส. ทีเทคนิคัล เซอร์วิส เซส จำกัด เป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จึงได้ทำการศึกษา วิจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เจ. เอส. ทีเทคนิคัล เซอร์วิส เซส จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ ในการอ้างอิงข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบของกลุ่มอุตสาหกรรม ให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานและยังเพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงานให้เกิดความผูกพันกับองค์กรได้

## 2. วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)

### ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey Research Method) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจ.เอส. ทีเทคนิคัล เซอร์วิส เซส จำกัด จากการสำรวจในเดือน ตุลาคม 2560 โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 319 คน (JST, 2561)

## การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้การจ้างงานตามกฎหมายแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทย และมีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในราชอาณาจักรไทยของบริษัท เจ.เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส จำกัด เท่านั้น โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

$N$  = คือจำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้โดยกำหนดที่ 5% หรือเท่ากับ 0.05

ดังนั้น จึงสามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ทำงานบริษัท เจ.เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส จำกัด ได้ดังนี้

$$n = \frac{319}{1 + 319 (0.05)^2}$$

$$n = 177$$

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท เจ.เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส จำกัด ที่สำรวจในเดือน กุมภาพันธ์ 2561 จำนวน 319 คนและกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 177 โดย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเข้าไปอีก ร้อยละ 5 เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ หรือการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มขึ้น 8 คน รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 185 คน

## ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เจ.เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส จำกัด โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง 220 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และการสืบค้นจากสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ เช่นสถิติ แนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) แบบปลายปิด (close-end question) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพโดยสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า likert scale (Likert, 1961) เป็นมาตราวัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีคำถามจำนวน 28 ข้อ แบ่งออกได้ดังนี้

- |  |         |     |
|--|---------|-----|
| 1. ด้านผลตอบแทน  | ...5..  | ข้อ |
| 2. ด้านเพื่อนร่วมงาน                                   | ...4..  | ข้อ |
| 3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร                                  | ...12.. | ข้อ |
| 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม | ...6..  | ข้อ |

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 54 ระดับ ของ likert แปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | การแปลผล           |
|------------------|--------------------|
| 5                | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4                | เห็นด้วยมาก        |
| 3                | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2                | เห็นด้วยน้อย       |
| 1                | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้หรือไม่หลังจากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective Congruence-IOC) จากสูตร ดังนี้ (Rovinelli & Hambleton, 1997)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา

$\sum R$  = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับการศึกษา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับการศึกษา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับการศึกษา

เกณฑ์ค่า IOC แต่ละรายข้อต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 โดยแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.067-1 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างประชากร

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน สามารถอธิบายได้ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงานในบริษัทปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส เซส จำกัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติเชิงอ้างอิง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ

พนักงานบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด และถ้าหากพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยยะสำคัญทางสถิติ จะนำไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอีกครั้ง ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson' correlation coefficient)

### 3. ผลการวิจัย (Result)

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะระดับตำแหน่งงาน อายุงานที่บริษัทปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ ดังนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 185 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้เฉลี่ย 25,000 บาทหรือต่ำกว่า และมีอายุการทำงานในบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด อยู่ที่ 0-3 ปี แสดงว่า ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเจ.เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด ส่วนใหญ่ได้มาจาก ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศชาย อายุประมาณ 31-40 ปี อายุงานประมาณ 0-3 ปี มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 25,000 บาทหรือต่ำกว่า

#### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านผลตอบแทน (n= 185 คน)

| ข้อ | ปัจจัยด้านผลตอบแทน  | M     | SD     | ระดับความคิดเห็น |
|-----|---|-------|--------|------------------|
| 1.  | เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบในการทำงาน | 3.427 | 1.2668 | เห็นด้วยมาก      |
| 2.  | อัตราค่าล่วงเวลา โบนัส และเงินพิเศษต่างๆที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน           | 2.730 | 1.3723 | เห็นด้วยปานกลาง  |

| ข้อ | ปัจจัยด้านผลตอบแทน   | M     | SD     | ระดับความคิดเห็น  |
|-----|--|-------|--------|-------------------|
| 3.  | อัตราการขึ้นเงินเดือนของท่านมี<br>ความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน | 2.876 | 1.5951 | เห็นด้วยปานกลาง   |
| 4.  | จำนวนวันลาหยุดงานของท่านเพียงพอ<br>สำหรับกิจกรรมส่วนตัวในด้านต่างๆ   | 3.568 | 1.3501 | เห็นด้วยมาก       |
| 5.  | ประกันสุขภาพรายปีเพียงพอและเหมาะสม<br>สำหรับการรักษาโรคต่างๆของท่าน  | 4.286 | 3.7820 | เห็นด้วยมากที่สุด |

จากตารางที่ 3.2 พบว่าผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านผลตอบแทนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่มีความเห็นว่าประกันสุขภาพรายปีเพียงพอและเหมาะสม เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ที่ 4.286 รองลงมาคือ ผู้ที่มีความคิดเห็นว่า จำนวนวันลาหยุดงานเพียงพอสำหรับกิจกรรมส่วนตัวในด้านต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.568 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านผลตอบแทนส่วนใหญ่ คือ การมีประกันสุขภาพที่เพียงพอ ที่ยังทำให้พนักงานในองค์กรผูกพันกับองค์กรอยู่ได้

ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน (n= 185 คน)

| ข้อ | ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน   | M     | SD     | ระดับความคิดเห็น  |
|-----|---|-------|--------|-------------------|
| 1.  | ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่<br>ภายใต้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน<br>ในระดับเดียวกับท่าน   | 4.124 | 0.8013 | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 2.  | เมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่อง<br>ส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความ<br>ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่<br>ภายใต้บังคับบัญชาของท่าน หรือเพื่อน<br>ร่วมงานในระดับเดียวกับท่าน | 3.930 | 0.7805 | เห็นด้วยมาก       |
| 3.  | เพื่อนร่วมงานระดับบังคับบัญชาของท่าน<br>ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน<br>การปฏิบัติงานของท่านในหลาย ๆ ครั้ง  | 4.416 | 4.2992 | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4.  | เมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่อง<br>ส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาและได้รับความ<br>ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในระดับบังคับ<br>บัญชาของท่าน   | 4.103 | 3.9446 | เห็นด้วยมาก       |

จากตารางที่ 3.3 พบว่าผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่มีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานระดับ

บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในหลายๆครั้ง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ 4.416 รองลงมาคือ ผู้ที่มีความคิดเห็นว่า ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันกับตน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.124 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านเพื่อนร่วมงานคือ การรับฟังความคิดเห็นในงานจากผู้บังคับบัญชา ที่ยังทำให้บุคลากรในองค์กรผูกพันกับองค์กรอยู่ได้

ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กร (n= 185 คน)

| ข้อ | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร  | M     | SD     | ระดับความคิดเห็น |
|-----|---|-------|--------|------------------|
| 1.  | องค์กรของท่านเป็นองค์กรเอกชนที่มีความเป็นสากล(international) ในการดำเนินกิจการ  | 3.558 | 1.0673 | เห็นด้วยมาก      |
| 2.  | องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง  | 3.746 | 4.1304 | เห็นด้วยมาก      |
| 3.  | ผู้บริหารองค์กรของท่านให้ความใส่ใจต่อพนักงานในทุกๆด้าน  | 3.368 | 3.8582 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 4.  | ผู้บริหารองค์กรของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่สดใสได้   | 3.449 | 1.3138 | เห็นด้วยมาก      |
| 5.  | การจัดการภายในองค์กรของท่านมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ  | 3.092 | 1.2146 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 6.  | การจัดการภายในองค์กรของท่านส่งเสริมให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น   | 3.238 | 1.1218 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 7.  | องค์กรของท่านมีกิจกรรมต่างๆเพื่อสานสัมพันธ์ภายในองค์กร  | 2.908 | 2.3768 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 8.  | สิ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างชัดเจนคือนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายที่มุ่งเน้นความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน | 3.151 | 1.1463 | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 9.  | องค์กรของท่านมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพงานเพื่อส่งมอบแก่ลูกค้าอย่างมืออาชีพทันเวลา และมีคุณภาพ  | 3.541 | 1.0682 | เห็นด้วยมาก      |
| 10. | องค์กรของท่านมุ่งเน้นการพัฒนาด้านนวัตกรรมและความเป็นเลิศทางด้านต่างๆตามนโยบาย "JST Innovation and Excellence"                                     | 3.551 | 1.6046 | เห็นด้วยมาก      |



| ข้อ | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร   | M     | SD     | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-------|--------|------------------|
| 11. | ความสำเร็จขององค์กรของท่านอยู่บนพื้นฐานการทำงานเป็นทีม และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาด้านต่างๆร่วมกัน | 3.876 | 2.3890 | เห็นด้วยมาก      |
| 12. | ท่านมองว่าองค์กรของท่านดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับที่ถือว่าประสบความสำเร็จ                       | 3.584 | 0.8814 | เห็นด้วยมาก      |

จากตาราง 3.4 พบว่าผลสรุปรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่มีความเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรของท่านอยู่บนพื้นฐานการทำงานเป็นทีม และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาด้านต่างๆร่วมกัน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ 3.876 รองลงมาคือ ผู้ที่มีความคิดเห็นว่า เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.746 แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรคือ การมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จร่วมกัน ที่ยังทำให้บุคลากรในองค์กรผูกพันกับองค์กรอยู่ได้

ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม (n=185 คน)

| ข้อ | ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน   | M     | SD     | ระดับความคิดเห็น |
|-----|--|-------|--------|------------------|
| 1.  | ท่านรู้สึกมีความสุขและผูกพันที่ได้มาทำงานและมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้   | 3.692 | 1.0147 | เห็นด้วยมาก      |
| 2.  | ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน หากองค์กรประสบปัญหาใดๆ ท่านจะรีบนำความรู้ความสามารถในส่วนที่ท่านมีมาช่วยแก้ไขเสมอ  | 3.870 | 3.0865 | เห็นด้วยมาก      |
| 3.  | เหตุผลหลักที่ท่านยังไม่ลาออกจากองค์กรนี้คือการที่อาจจะทำให้ท่านเสียผลประโยชน์ที่พึงได้ องค์กรอื่นอาจให้ผลประโยชน์ได้ไม่เท่าเทียมกับผลประโยชน์ที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้ | 3.838 | 5.0504 | เห็นด้วยมาก      |
| 4.  | ท่านมีความเห็นว่า การโยกย้ายองค์กรของพนักงานเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กร  | 3.741 | 0.8655 | เห็นด้วยมาก      |
| 5.  | ท่านมีความเห็นว่า การมีความจงรักภักดีและการเห็นคุณค่าต่อองค์กรเป็นทัศนคติทางบวกพื้นฐานที่พนักงานในองค์กรควรมี  | 3.984 | 1.1491 | เห็นด้วยมาก      |
| 6.  | ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือน นั่นคือมิตรภาพ ประสบการณ์ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง   | 3.697 | 0.9642 | เห็นด้วยมาก      |

จากตาราง 3.5 พบว่าผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก ทั้ง 3 ด้าน คือด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน นั้นใกล้เคียงกันที่ระดับเห็นด้วยมาก

โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้ที่มีความเห็นว่าการมีความจงรักภักดีและการเห็นคุณค่าต่อองค์กรเป็นทัศนคติทางบวกพื้นฐานที่พนักงานในองค์กรควรมี ซึ่งจะเป็นความจงรักภักดีในด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.984 และรองลงมาคือความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ซึ่งจะเป็นข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้ให้ความเห็นว่าง องค์กรเปรียบเสมือนบ้าน หากองค์กรประสบปัญหาใดๆ ท่านจะรีบนำความรู้ความสามารถในส่วนที่ท่านมีมาช่วยแก้ไขเสมอ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.870

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรและการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ของบริษัท เจ.เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร            | B     | Beta  | t     | sig   |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน(X <sub>1</sub> )        | 0.212 | 0.230 | 3.195 | 0.002 |
| 2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (X <sub>2</sub> )  | 0.278 | 0.374 | 5.450 | 0.000 |
| 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X <sub>3</sub> ) | 0.429 | 0.374 | 5.455 | 0.000 |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

$R = 0.978$ ,  $R^2 = 0.235$ ,  $Adjust R^2 = 0.222$ ,  $SEE = 1.05004$ ,  $F = 18.531$ ,  $Sig = 0.000$

จากตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.978 และสามารถรวมอธิบายความแปรผันของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 4. สรุปและวิจารณ์ผล (Discussion)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน บริษัทปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ (percentage)

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 185 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้เฉลี่ย 25,000 บาทหรือต่ำกว่า และมีอายุการทำงานในบริษัท

เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด อยู่ที่ 0-3 ปี แสดงว่า ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเจ.เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด ส่วนใหญ่ได้มาจาก ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศชาย อายุประมาณ 31-40 ปี อายุงานประมาณ 0-3 ปี มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 25,000 บาทหรือต่ำกว่า

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก หาค่าความเชื่อมั่น(reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานดังนี้

1. แบบวัดด้านผลตอบแทน จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881
2. แบบวัดด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832
3. แบบวัดด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943
4. แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ของบริษัท เจ.เอส. เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.978 และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส.เทคนิคัล เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่า

ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.230 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.374 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.374 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐานคือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และพบว่าตัวชี้วัดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือนสามารถอ่านผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทางบวก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.230 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทางบวก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.374 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทางบวก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.374 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3

## การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส. เทคโนโลยี เซอร์วิส เซส จำกัด ได้ตั้งวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ว่าตัวแปรอิสระทุกตัว ตามกรอบแนวความคิดมีผลกระทบต่อตัวแปรตามคือ ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับใดหรือมีผลกระทบมากน้อย เพียงใด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำเอาตัวแปรอิสระทุกตัวตามกรอบแนวความคิดการวิจัยมาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ความผูกพันในองค์กรตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการ เป็นตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, หน้า 71-79) ทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรได้ และปัจจัยค้ำจุน (hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกันก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายผององค์กรเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆและเกิดความผูกพันที่น้อยลง

นอกจากนั้นแล้วปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่คาเมรอนและควินน์ (Cameron & Quinn, 2011) ที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันในองค์กรทั้ง 3 แบบคือ 1. แบบความรู้สึกรู้สึก 2. แบบต่อเนื่อง 3. แบบบรรทัดฐาน ซึ่งอันจะประกอบไปด้วย 6 ด้านของวัฒนธรรมในองค์กร ที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆกัน นั่นก็เป็นอีกองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันกับตัวแปรดังกล่าว

## 5. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื่อ ที่ปรึกษารายงานการวิจัยที่สั่งสอนและให้คำแนะนำต่าง ๆ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม เพื่อนักศึกษาร่วมกลุ่มและร่วมชั้นเรียนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ครอบครัวยุติและครอบครัวข้างที่คอยให้กำลังใจ และที่สำคัญคือมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และทำดีที่สุดที่จะขาดไม่ได้คือบรรดาคณาจารย์และเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อผู้ประกอบการยุคใหม่

## 6. เอกสารอ้างอิง (References)

กุลสตรี เสนาปิ่น และชวรัญญู กิตติจันทร์เมธี. (2553).

ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการลงทะเลเบียนและตรวจสอบผู้โดยสารภาคพื้น. ปรินญาณิพนธ์ วิทยาศาสตร์บัณฑิต, สาขาการจัดการการบิน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นันทิยา ชาวดอน. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์: กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นุชชา ภิญาภาพ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพวรรณ เลิศมงคล. (2549). ความผูกพันขององค์กรที่มีต่อพนักงานการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพล

ต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ประยงค์ มีใจชื่อ และ ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ. (2557). ผลกระทบของการยอมรับความแตกต่างทาง

วัฒนธรรมต่อสัมพันธภาพและความร่วมมือภายในองค์กร:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท

ไดกิน อินดัสทรี ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ ระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:

ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร

มนัส ธาราวัชรศาสตร์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเวกซ์

(ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- มูจรินทร์ บุรีนอก. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท อุซุอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรรัตน์ ไวยสารา. (2546). "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนราชินีบน." ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครินทร์.
- วารัตตา เหลืองรังสี. (2549). "ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- วิชัย สุวรรณบรรณ. (2016). อนาคตธุรกิจปื้มน้ำมันส่อเค้าวุ่น. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561. จาก <http://www.thansettakij.com/content/64555>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). สังคมวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- สำนักงานประกันสังคม .บริษัท เจ.เอส.ทีเค็นคิล เซอร์วิส จำกัด. 2561.
- อภิญา วงษ์กุลลาบ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัจจิมา หอมระรื่น . (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อัมพรพรรณ วงษ์ท่าเรือ. ( 2553, มีนาคม). แนวโน้มราคาน้ำมันโลกในอนาคต. สำนักงานนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค, สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (et al). "The measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative to the organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63(1990).
- Buchanan, B., II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. New York: Addison- Wesley.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate culture reading*. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Denison, Daniel R. (1990). Corporate Culture and Organization Effectiveness.  
New York: John Wiley and Sons.
- Gordon, J.R. (1998). Organizational Behavior: A Diagnostic Approach. (6<sup>th</sup> ed.).  
New York: Prentice-Hall.
- Gubman, E.L.. (1998). Increasing and measuring engagement . สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ม.ค 2561  
จาก [http://www.hewittaassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?c\(14](http://www.hewittaassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?c(14) October  
2008)
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, and Snyderman, Barabara B. (1959).  
The Motivation to work. USA: JohnWiley & Sons.
- Likert, Rensis. (1961). New Pattern of Management. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R.T. (1982). Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment,  
absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (1983). Organizational behavior: Human behavior at work.  
New York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian. 1974. The Measure of Organization  
Commitment. Journal of Vocational Behavior. 14,2(April).
- Robin, S.P. (1989). Organizational behavior: Concept, controversies and application.  
New York: McGraw-hill.
- Rovinelli, R.J. & Hambleton, R.K. (1997). On the Use Of Content Specialists in the  
Assessment of Criterion Referenced Test Item Validity. Dutch Journal of Education research, 2, 49-60.
- Sheldon, Mary E. (1971). Investment and Involvements as Mechanisms Producing  
Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 16.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.  
Administrative Science Quarterly.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). Motivation and work Behavior. New York: McGraw-Hill.
- World Energy Council. (2016). World Energy Scenarios 2016:  
The Grand Transition Summary Report. Accenture Strategy and Paul Scherrer Institute. ค้นเมื่อ 15  
มกราคม 2561. จาก [https://www.accenture.com/t20161012T092209Z\\_w/us-en/acnmedia/PDF-  
34/Accenture\\_World\\_Energy\\_Scenarios\\_2016\\_Summary\\_Report.pdf](https://www.accenture.com/t20161012T092209Z_w/us-en/acnmedia/PDF-34/Accenture_World_Energy_Scenarios_2016_Summary_Report.pdf)
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3<sup>rd</sup> ed.) New York: Harper & Row.