

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด

Factors Influencing Employee Organizational Engagement at
Southern Chemicals Company Limited

นาย ชาทวัฒน์ เจริญอภิบาล

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด โดยเก็บข้อมูลตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า T-Test และค่า F-Test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30 – 39 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา ตำแหน่งงานฝ่ายผลิต ประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์พนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพัน

Abstract

The objectives of this study are: 1. To study the personal factors of employees at Southern Chemicals Company Limited. 2. To examine the employees' job satisfaction level at Southern Chemicals Company Limited. 3. To investigate the level of organizational engagement among employees at Southern Chemicals Company Limited. Data were collected from a total population of 93 individuals, utilizing a questionnaire as the primary data collection tool. Statistical methods employed in data analysis included a frequency distribution table, percentage, mean, and standard deviation (S.D.). Differences between two independent variables were determined using T-Test and F-Test values or One-Way ANOVA. Furthermore, the LSD method was applied to compare these differences at a statistical significance level of 0.05.

The study's findings reveal that most employees at Southern Chemicals Company Limited are male, aged between 30 and 39 years, with a marital status and have Vocational Certificate or associate degree. Their primary positions are in production, with work experience ranging from 1 to 5 years and an average monthly income of 10,001 to 20,000 baht.

The analysis of Southern Chemicals Company Limited employees indicates that various personal factors influence employees' engagement with the organization. The study discovered that different levels of education are associated with varying degrees of organizational engagement. Additionally, factors such as gender, age, marital status, job position, work experience, and average monthly income do not have varying effects on organizational engagement.

Analyzing employee data at Southern Chemicals Co., Ltd. shows a significant connection between job satisfaction and organizational engagement. This correlation identified that job satisfaction and organizational engagement are related in every aspect.

Keywords : personal factors, job satisfaction factors, engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรของธุรกิจที่ต้องการประสบความสำเร็จ มีปัจจัยหลากหลายที่สำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่ทรัพยากรที่เป็นวัตถุติดบ หรือเป็นเครื่องจักรที่ควบคุมได้และมีความเสถียร แต่มนุษย์คือตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ทุกอย่างเกิดผลิตภัณฑ์และผลลัพธ์แห่งความสำเร็จได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ คุณภาพของบุคลากรจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลก ธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งทีองค์กรจะได้มากกว่างานก็คือ “หัวใจของพนักงาน” เพราะพนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หุ่มเทเวลาเพื่อองค์กร สร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีคุณภาพ มีการบริการที่ดี และสร้างความเจริญเติบโตให้กับธุรกิจให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ โดยกระตุ้นให้พนักงานอยากอยู่อยากทำงาน ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น ช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงานได้ ด้วยเหตุนี้องค์กร ยุคใหม่ไม่ว่าจะเป็นเอกชน รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ ต่างก็หันมาให้ความสนใจในการสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตกรดซัลฟูริกและสารส้ม มีโรงงานอยู่ที่ อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุง ลดการลาออกของบุคลากรที่มีฝีมือ เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น จนบริษัทสามารถนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่
บริษัท เซาร์ทเทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ตัวแปรต้นประกอบด้วย - ปัจจัยด้านส่วนบุคคล
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรตามประกอบด้วย - ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. ขอบเขตด้านประชากร
พนักงานของบริษัท เซาร์ทเทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด จำนวน 93 คน
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ระยะเวลาในการศึกษาการวิจัย : ศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง ตุลาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารสำนักงานฯมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคล เป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในสำนักงานฯเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่นกัน Glimmer (Glimmer, 1971, pp. 279-283 อ้างถึงใน ยศนันท์ อ่อนสันทัต, 2560, หน้า 8-9) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขานัดหรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ
2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความความสามารถในการทำงานของเขา

8. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

องค์กรประกอบหรือปัจจัย 3 ประการที่สร้างความรู้สึกผูกพันในการทำงานของพนักงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562)

1. ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective Commitment: AC) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกรักงานที่ทำ จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานอยากทำงานในแต่ละวันให้ดีที่สุด ความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ไม่ได้เกิดมาจากตัวงาน แต่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความสุขที่ได้รับจากการได้มาแบ่งปันเวลา ความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานที่ให้ความรู้สึกที่เป็นมิตร

2. ความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง (Continuance Commitment: CC) ความรู้สึกกลัวความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กรหรือบริษัท ถ้าพนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากที่อื่น เขาจะอยากทำงานอยู่ที่นั่นต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การออกจากบริษัทไปจะกลายเป็นเรื่องที่ไม่สมเหตุผลไปโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม ความกลัวสูญเสียยังมีเรื่องอื่นอีกมากมายที่ไม่ใช่เรื่องเงิน เช่น กลัวว่าจะเสียทีมงานที่มาร่วมกันมาเป็นเวลานาน กลัวว่าจะเสียการได้รับการยอมรับในความสำเร็จของทักษะหรือสถานะที่มีอยู่ในปัจจุบัน เสียอายุงานที่อยู่มานานและอยู่ในลำดับแรกๆ ขององค์กร ฯลฯ ความรุนแรงในความรู้สึกสูญเสียดังกล่าวจะเพิ่มมากขึ้นตามอายุงานและประสบการณ์ พนักงานจะยังมีความรู้สึกผูกพันมากขึ้นหากอยู่ในบทบาทหน้าที่ที่ประสบความสำเร็จ หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหลายครั้งภายในบริษัทนั้น หากงานใหม่ที่เขาลังใจไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้ ก็เป็นเรื่องที่น่ากลัวหากจะต้องไปเริ่มต้นใหม่

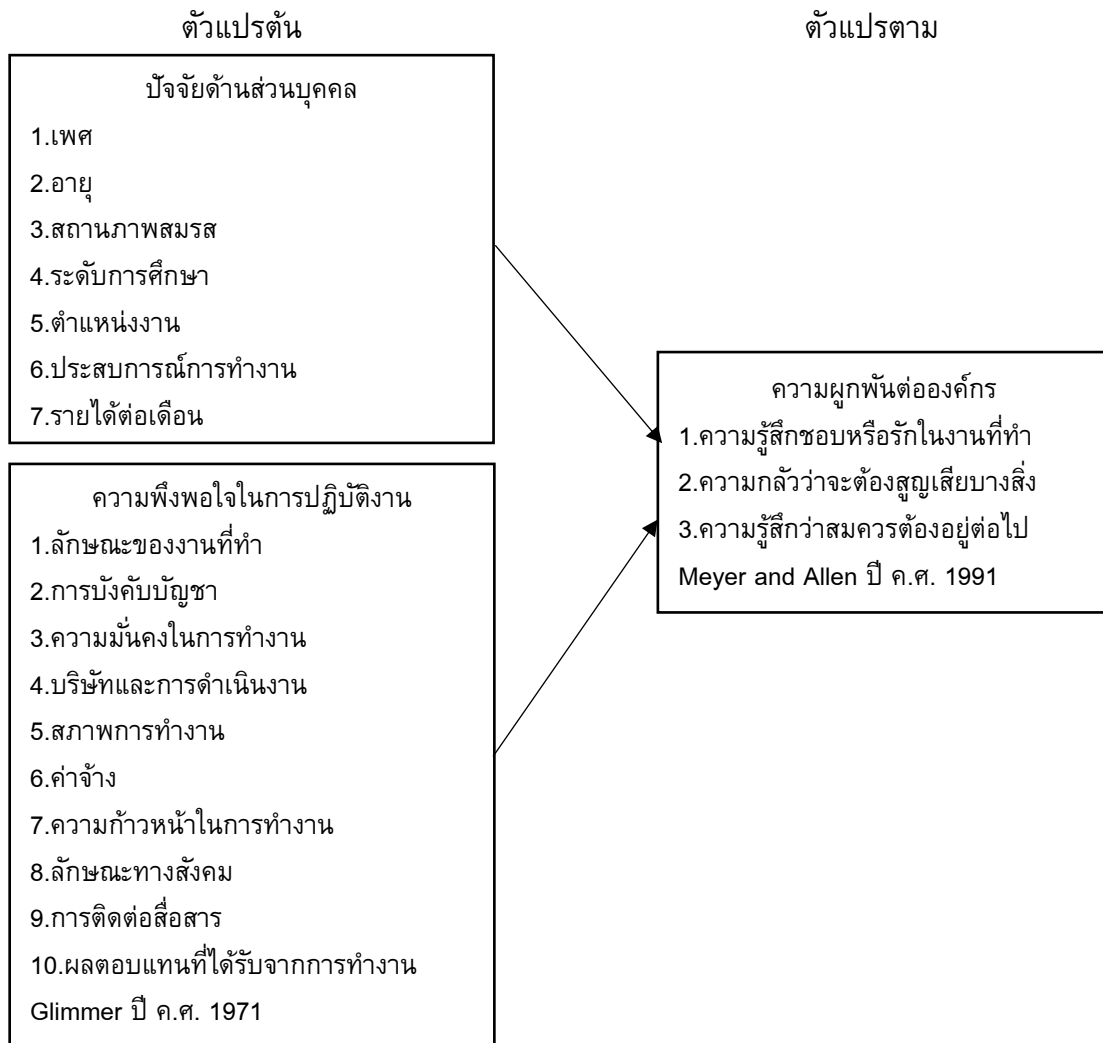
3. ความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป (Normative Commitment: NC) เมื่อพนักงานรู้สึกว่า การทำงานกับบริษัทหรือองค์กร เป็นสิ่งที่เขาต้องทำแม้จะไม่ค่อยมีความสุขนักกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย หรือมีโอกาสอื่นที่ดีกว่ารออยู่ภายนอก แต่เขาก็จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะคิดว่านั้นคือสิ่งที่สมควรจะทำ ความรู้สึกจงรักหรือพันธะผูกพันนี้มีที่มาหลายอย่าง อาจเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่พนักงานสมัครเข้าทำงานและได้รับการคัดเลือกทั้งๆ ที่ก็รู้ว่าตัวเขามีคุณสมบัติที่ไม่น่าได้รับการพิจารณา การได้รับโอกาสดังกล่าว ได้สร้างความรู้สึกผูกพันให้อยากตอบแทนด้วยการทำงานอยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน หรือการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากบริษัทในรูปแบบต่างๆ เช่น การได้รับทุนการศึกษา ก็อาจทำให้เขารู้สึกสำนึกในบุญคุณที่บริษัทให้ความช่วยเหลือและจะต้องชดใช้ด้วยการทำงานให้ดีที่สุดแม้จะได้รับการแรงกดดันในเรื่องอื่นๆ ก็ไม่นำมาใส่ใจ

ความรู้สึกผูกพันเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องมีครบถ้วนทั้งสามอย่าง มีเพียงหนึ่งหรือสองอย่างก็อาจผูกพันให้พนักงานบางคนทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนเกษียณก็ได้ ไม่มีองค์กรหรือบริษัทใดที่อยากให้พนักงานพากันลาออก และคงไม่อยากให้คนเก่งๆ ของตนต้องออกไปทำกับคู่แข่ง การสร้างความรู้สึกผูกพันตามคำแนะนำที่กล่าวต่อไปนี้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งสมควรได้รับการพิจารณา

ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญญัติ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มประชากร พบว่า กลุ่มประชากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยต้องการให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน อย่่างไรก็ตามองค์กรควรส่งเสริมเรื่องความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยส่งเสริมและปลูกฝังแนวคิดเชิงบวกให้พนักงาน ทั้งในส่วนของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ดังนั้น ผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งกุญแจสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจที่ผ่านการกรอกข้อมูลแบบสอบถามจาก พนักงาน บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด เนื่องจากกลุ่มประชากรมีขนาดเล็กจึงทำการเก็บข้อมูลตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 93 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสรุปผลการวิจัย โดยมีสถิติที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic)

1. สถิติ t-test และ One-way ANOVA (F-test) ใช้ทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยด้านส่วนบุคคลกับ ความผูกพันต่อองค์กร

2. ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้การศึกษา คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

การหาค่าความเที่ยงตรงโดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง

นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จำนวน 3 ท่าน สรุปค่าความเที่ยงตรงในแบบสอบถามที่คำนวณได้ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มประชากรจริงได้

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.972 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มประชากรจริงได้

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.9 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.6 ระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 45.2 ตำแหน่งงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 40.9 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.3 ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเซาร์ท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.85$) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าท่านมีการทำงานเป็นทีมกับผู้อื่น เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.77$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีชื่อเสียงบริษัทที่ดี ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.83$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ (Vision) และ พันธกิจ (Mission) ขององค์กร ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.84$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.90$) ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.80$) ท่านคิดว่าลักษณะงานของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่มากขึ้น ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.80$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.91$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านประเมินประสิทธิภาพ ผลงานของท่านได้อย่างเป็นธรรม ถูกต้อง เหมาะสม ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.92$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของท่าน ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.68$) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.91$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ผลตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือปริมาณงานที่แตกต่างกันไป ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.91$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถ รับส่งข้อมูล ติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.95$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.99$) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเสมอภาคต่อพนักงานภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.98$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.90$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 1.00$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีวิธีการที่ใช้สื่อสารภายในองค์กรที่สามารถแจ้งข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 1.02$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมเช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ ที่เหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.86$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีจัดสถานที่ในที่ทำงาน ได้แก่ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องพัก

ที่เพียงพอต่อความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.97$) ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน ได้ให้โอกาสพนักงานที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.97$) ท่านพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 1.10$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.80$) ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.80$) ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.83$) ท่านมีความรู้สึกดีที่ได้มีโอกาสแบ่งปันเวลา ความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.75$) องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.89$) ท่านรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่บริษัทให้ความช่วยเหลือและท่านจะทำงานให้บริษัทอย่างดีที่สุด ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.97$) ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัท เซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ไปจนเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 1.01$) ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนเป็นบ้าน ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.95$) ท่านกังวลว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 1.05$) ถึงแม้จะมีข้อเสนอที่น่าสนใจจากองค์กรอื่น แต่ท่านก็จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 1.10$) ท่านกลัวว่าจะสูญเสียทีมงานที่ทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน หากท่านลาออกจากงาน ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.98$) ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.96$) ท่านกลัวว่าจะสูญเสียการได้รับการยอมรับในความสำคัญของทักษะหรือสถานะทางสังคม หากท่านลาออกจากงาน ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 1.06$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

พนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน กับพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ด้านความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง และด้านความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิพัฒน์ สิทธิปัญญากร(2560, หน้า 73) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า กลุ่มประชากรมีระดับความพึงพอใจในงานระดับสูง ซึ่งเป็นผลจากการที่องค์กรมีความชัดเจนในด้านการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกัน เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิพัฒน์ สิทธิปัญญากร(2560, หน้า 73) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า กลุ่มประชากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ของสังคมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร โดยต้องการให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อร่วมงาน เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิมากร ทิพลเดช(2564, หน้า 132-133) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพ บ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า สมาชิกที่มีระยะเวลาในการเป็นสมาชิกแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีพื้นฐานการดำเนินชีวิตที่คล้ายๆ กัน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน โดยเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน กับพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ ด้านความกลัวว่าจะต้องสูญเสียบางสิ่ง และด้านความรู้สึกว่าสมควรต้องอยู่ต่อไป พบว่า มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มูลทองทิพย์(2559, หน้า 65-66) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กรถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเซาท์เทิร์น เคมิคอลส์ จำกัด มีดังนี้

1) จากปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมความรู้ด้านการปฏิบัติงาน การให้ทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อ การให้บุคลากรสามารถลาศึกษาต่อได้ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นได้

2) ผู้บริหารควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอื่นๆ ในลักษณะธุรกิจเดียวกัน นำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล หากต้องการวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

2) ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร กับองค์กรอื่นที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน เพื่อขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบระดับความผูกพันขององค์กรอื่นที่มีพนักงานค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน

บรรณานุกรม

- ธวัชชัย สร้อยสนธิ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). (โครงการปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
- ปฎิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สาขารัฐประศาสนศาสตร์
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศคณะบริหารธุรกิจ
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). องค์ประกอบ 3 ประการของความรู้สึกผูกพันในการทำงาน (Meyer and Allen). สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/07/02/3-component-model-of-commitment-meyer-and-allen/>
- พิชญา โรจนมงคล. (2561). ภาวะผู้นำกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกรณีศึกษา บริษัท A. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ
- ภูมิพัฒน์ สิทธิปัญญากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหา. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- ยศนันท์ อ่อนสันหัต. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว
- ยสบรร อำนวย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัย การจัดการ
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเนชั่น, คณะบริหารธุรกิจ
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ

- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of roi kaensarn academi*, 4(1), 35
- อนรรักษ์ วัฒนะถาวะวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร(Organizational Commitment). สืบค้นจาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>