

**ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันองค์กร
ของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา**
**The Relationship between Satisfaction and Employee Engagement
in Swine Slaughter Nakhon Ratchasima Province**

วันวิสา หมอกระโทก¹ ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครราชสีมา

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University Nakhon Ratchasima Campus;

Wanwisa Mokkrathok E-mail: wanwisa.kungked@gmail.com¹ Nattawut Hantrakul²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันองค์กร ของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ Pearson Correlation

ผลการวิจัยพบว่า (1) ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 21 ปี - 25 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานอยู่ระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันองค์กรด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ความผูกพัน, โรงงานแปรรูปสุกร

ABSTRACT

This research study has the objective (1) to study the relationship between demographic factors and employee engagement in swine slaughter Nakhon Ratchasima province (2) to study the relationship between satisfaction and employee engagement in swine slaughter Nakhon Ratchasima province 200 people used questionnaires to collect data. The statistics used in data analysis include finding the average, percentage, and standard deviation and Pearson Correlation analysis.

The research results found that (1) Most are women, aged 21 - 25 years, with an education level lower than a bachelor's degree. The job position is at the operational level. Have less than 1 year of work experience and have an average monthly income of less than 15,000 baht. (2) The relationship between satisfaction and employee engagement in swine slaughter Nakhon Ratchasima province overall, it is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that employee engagement in attitude is at a moderate level, employee engagement in behavior is at a moderate level and employee engagement in accuracy is at a moderate level.

Keywords: Satisfaction, Employee Engagement, Swine Slaughter

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในโลกการดำเนินธุรกิจ มีอัตราการแข่งขันที่สูงมากจึงทำให้องค์กรแต่ละแห่งพยายามพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยั่งยืน “บุคคลากร” จึงถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่สามารถสร้างข้อได้เปรียบที่เหนือกว่าคู่แข่ง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ ที่หลายองค์กรมักจะมองข้ามความสำคัญ องค์กรที่ดีนั้นไม่ใช่จะประกอบแต่เพียงการมีผู้บริหาร หรือมีทรัพยากรที่ดีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องประกอบไปด้วยการที่มีพนักงานที่ทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (กนกนภัส วัชรเมธีกุล, 2565)

ประเทศไทยเองสถานการณ์ด้านแรงงานมีการปรับตัวดีขึ้น เมื่อเทียบกับไตรมาสแรก ของ ปี 2565 ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย โครงสร้างกำลังแรงงาน ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 58.8 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 40.3 ล้านคน หรือร้อยละ 68.5 และที่เหลืออยู่นอกกำลังแรงงานประมาณ 18.5 ล้านคน โดยผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.6 ล้านคน (ร้อยละ 98) และผู้ว่างงาน 4.2 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ซึ่งแรงงานหรือพนักงาน ต้องการสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นที่ได้จากการ

ทำงานคือ “ค่าตอบแทน” ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การบริหารค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพื่อความก้าวหน้า เพื่อความอยู่รอด และเพื่อความสุขในการทำงานของลูกจ้าง จึงต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การกำหนดค่าตอบแทนที่ได้กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น ค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารค่าตอบแทนนับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกได้นำมาใช้เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารค่าตอบแทนเป็นหลักการขั้นต้นที่ใช้เพื่อจูงใจบุคคลภายนอกองค์กรทำให้เกิดความสนใจและอยากที่จะเข้ามาร่วมงานหรือทำงานกับองค์กร และนำมาปรับใช้ภายในองค์กรกันอย่างมาก เพื่อต้องการที่จะจูงใจให้กับผู้ที่สนใจที่อยากจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด ตลอดจนใช้หลักการไว้เพื่อการสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรมีความมานะพยายามตั้งใจจนทำให้เกิดเป็นความสร้างสรรค์ผลงานขึ้นมา เพื่อพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร และทำให้การสร้าง ความพึงพอใจเป็นอย่างมากให้พนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด (จรรยาธิดา สุนทรเดชา, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรให้ได้มากที่สุด และสามารถที่จะดึงดูดคนเก่งเข้ามาทำงานกับองค์กรได้มากขึ้น และรักษาคคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ได้นานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกร่วม ของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นให้สำเร็จ

คำตอบแทน หมายถึง ส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอยู่ในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้ได้ผลลัพธ์ในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 350 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา : ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 187 คน ได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane แต่เพื่อความสมบูรณ์จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 200 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจและคำตอบแทน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.ความพึงพอใจคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง 2.ความพึงพอใจคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม 3.ความพึงพอใจคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน 4.ความพึงพอใจคำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก 2. ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง 3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน 2566 ระยะเวลา 4 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ณัฐวิวัฒน์ ภควันนัตร และคณะ (2565)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม
3. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน
4. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ทฤษฎีที่ใช้คือ Porter และ Lalwer (1968)

ความผูกพันองค์กรของพนักงานใน โรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา

1. ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก
2. ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง
3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ทฤษฎีที่ใช้คือ Allen & Meyer (2001)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ณัฐวิวัฒน์ ภควันนัตร และคณะ (2565) ได้กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน

ปรมะ สตะเวทิน (2546, อ้างถึงใน กุณฑิกา อะโฮ, 2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า โดยปกติแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ความต่างนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสาร และการเลือกใช้สื่อของผู้รับสาร ดังนั้น การวิเคราะห์ผู้รับสารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อนำไปวางแผนในการสื่อสารให้ประสบความสำเร็จ โดยในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ต้องเข้าใจถึงลักษณะของผู้รับสาร ดังต่อไปนี้ ได้แก่ อายุ เพศ สถานทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและค่าตอบแทน

พัฒนา พรหมณี และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ อารมณ์ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจของแต่ละบุคคลเป็นคาดหวัง และความต้องการของทางด้านจิตใจ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว จะเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มุ่งมั่นเกิดขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นสำเร็จตามกำหนดไว้

Porter and Lawler (1968) ได้กล่าวว่า ความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน และความเป็นไปได้ของรางวัล ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรม ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการรับรู้บทบาท ซึ่งทุกด้านจะส่งผลต่อกันทำให้เกิดความต้องการ เพื่อช่วยให้บุคคลมองเห็นความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่รางวัลหรือค่าตอบแทน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ซึ่งตามแนวคิดของ Porter and Lawler จากแผนภาพสามารถสรุป ได้ดังนี้

คุณค่าของรางวัล (Value of reward) ผลตอบแทน (Reward) บุคคลที่หวังจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การขึ้นเงินเดือน ซึ่งคุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงสถานะของความพึงพอใจของแต่ละบุคคล แต่ผลตอบแทนนั้น ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and intrinsic reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ด้านคุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนี้ ได้แก่ คุณค่าของรางวัลหรือค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

Allen & Meyer (2001, อ้างถึงใน ขวัญเมือง ไตรนุช, 2554) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร อันเนื่องมาจากความรู้รักและผูกพัน ซึ่งบุคคลที่อยากเข้ามาเป็นพนักงานหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบุคคลนั้นต้องมี ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวลัญช์ โพธิ์ไพจิตร (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใด ส่งผลความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ด้านความพึงพอใจ พบว่าปัจจัย

ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้น มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาวนั้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือค่าตอบแทนแบบจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และค่าตอบแทนหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

เพชรราช ทูมมัย (2563) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจาก ผลการวิจัยพบว่า โดยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์มากที่สุด

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.802 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนทางตรง ด้านค่าตอบแทนทางอ้อม ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างาน ในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 350 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา: ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2566) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถหาได้จากสูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จำนวน 187 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจคำตอบแทนของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา

วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งแต่ละข้อได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งเกณฑ์ 0.70 - 0.90 โดยค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคือ 0.79 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด โดยรับแบบสอบถามคืน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentiles) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์ ใช้ T-test และ One Way ANOVA

3. ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ด้วยการใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจคำตอบแทนและความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29 มีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุระหว่าง 26-30 ปี

คิดเป็นร้อยละ 23 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.5 และประสบการณ์ทำงานที่น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 89.5

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ ของพนักงานในโรงงานฯ

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	2.66	0.77	ปานกลาง
2.ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	3.07	0.72	ปานกลาง
3.ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน	3.05	0.70	ปานกลาง
4.ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.05	0.80	ปานกลาง
รวม	2.96	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.96, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.07, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน ($\bar{X}$ = 3.05, S.D. = 0.80) ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน ($\bar{X}$ = 3.05, S.D. = 0.70) และความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ($\bar{X}$ = 2.66, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กร ของพนักงานในโรงงานฯ

ความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกรัก	3.14	0.73	ปานกลาง
2.ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง	3.34	0.73	ปานกลาง
3.ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	3.38	0.80	ปานกลาง
รวม	3.29	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความผูกพัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}$ = 3.29, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. = 0.73) และด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ($\bar{X}$ = 3.14, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร
ของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X1	-				
X2	0.525**	-			
X3	0.425**	0.557**	-		
X4	0.450**	0.671**	0.576**	-	
Y	0.376**	0.558**	0.519**	0.699**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (X1) เท่ากับ 0.376 ด้านความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (X2) เท่ากับ 0.558 ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน (X3) เท่ากับ 0.519 และความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน (X4) เท่ากับ 0.699

อภิปรายผล

ด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมาที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพนักงานเพศชายและหญิง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและหญิง มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรมะ สตะเวทิน (2546) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน จะมีความคิด ทัศนคติ และค่านิยม ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของพินิจ พวงดอก (2541) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันองค์กรของพนักงานในโรงงานแปรรูปสุกร จังหวัดนครราชสีมาที่ทำการศึกษ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ ซึ่งส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงอายุมีจำนวนของพนักงานใกล้เคียงกัน จากการศึกษาจะพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่อายุที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรเม สตะเวทิน (2546) พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ด้านความคิดและพฤติกรรม และทัศนคติและความรู้สึกนึกคิด เพราะจะส่งผลกระทบในด้านต่างๆและต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้อายุนั้นยังมิใช่ผลต่อการชักจูงหรือจูงใจอีกด้วย

3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าย่อมจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์กรรวมทั้งยังได้รับเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรเม สตะเวทิน (2546) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมทำให้มีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการแตกต่างกันไปด้วย โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความสามารถในการเป็นผู้รับสารได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความรู้กว้างขวาง เข้าใจอะไรได้ง่าย แต่จะไม่เชื่ออะไรง่ายๆ หากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลมาสนับสนุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตำแหน่งงานแต่ละชั้นจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จะมีความผูกพันองค์กรมากกว่าตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากระดับหัวหน้าจะมีความเป็นผู้ใหญ่และมีความคิดเกี่ยวกับการรับสารนโยบายต่างได้ดีกว่าระดับปฏิบัติงาน ซึ่งตำแหน่งระดับหัวหน้างานถ้าเปรียบกับตำแหน่งงานตามชั้นยศก็จะสูงกว่าระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร วัชรเสถียร (2540) พบว่า ระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่

5) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยประสบการณ์การทำงานที่มีอายุของการทำงานมากที่สุด หรือทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานที่สุด จะมีความผูกพันองค์กรมากที่สุดเช่นกัน เนื่องจากมีความชำนาญในด้านการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะรู้เรื่องงานเป็นอย่างดี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากจะมีความจงรักภักดีกับองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา แสงผา (2559) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมมากระตุ้นเพื่อให้เกิดเป็นความเชื่อที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

6) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากกว่า 30,001- 40,000 บาท มีความผูกพันองค์กรที่มากที่สุด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานที่เก็บข้อมูล เป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งก็อาจจะเป็นไปได้ว่าจะให้เกิดผลวิจัยที่มีความผูกพันองค์กรที่ต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรมะ สตะเวทิน (2546) พบว่า รายได้ เป็นสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ในด้านประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมัยยา นาคนาวา (2564) พบว่า ข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริโภค คือ รายได้ เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร

ด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อความผูกพันองค์กร

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุ ถิ่นพระบาท และคณะ (2566) พบว่า ความพึงพอใจค่าตอบแทนทางตรง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพึงพอใจค่าตอบแทนทางตรง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรราช ทুমมัย (2565) พบว่า โดยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ความพึงพอใจค่าตอบแทนทางอ้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุ ถิ่นพระบาท และคณะ (2566) พบว่าค่าตอบแทนทางอ้อมเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ม่วงทอง (2563) พบว่า ค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน (ลักษณะงาน, โอกาสก้าวหน้า, ความภาคภูมิใจในงาน) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen & Meyer (2001) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร อันเนื่องมาจากความรู้รักและผูกพัน ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติ พฤติกรรม ความถูกต้อง ผลการวิจัยพบว่ามี ความสัมพันธ์ของความผูกพันองค์กร ในระดับปานกลาง

4) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ม่วงทอง (2563) พบว่าค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน (สภาพแวดล้อม) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) พบว่ามีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้านสภาพแวดล้อมมีความผูกพันองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย การจัดทำนโยบายด้านความพึงพอใจค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในบริษัทเอกชน ควรพิจารณาทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในทุก ๆ ด้านของความผูกพันองค์กร และกับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน องค์กรต้องให้ความสำคัญทั้งสองรูปแบบในการพิจารณาการค่าตอบแทนที่พนักงานให้ความสำคัญ เพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท เอกชน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ช่วยในการตัดสินใจให้ค่าตอบแทนแก่พนักงาน เพื่อต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิจารณาการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกนภัส วัชรเมณีกุล. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีและคุณภาพ
ในองค์กรเพื่อความยั่งยืน ในกลุ่มพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศ
ไทย. สารนิพนธ์. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. วารสาร
สถาบันวิจัย พิมลธรรม, 5(1), 43-54.
- ณัฐวัฒน์ ภควันนัตร์, กฤติยา อิศวเรศตระกูล และวณิศญดา วาจิรัมย์. (2565). การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาค
เอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์.
- ณัฐพลญ์ โพธิ์ไพจิตร. (2565). ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความ
จงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ภาพการพิมพ์แผนกบริหารงาน
บุคคล. ข้อบังคับองค์การตลาด ว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน และลูกจ้างประจำ.
กรุงเทพมหานคร: องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย.
- ประภัสสร ม่วงทอง. (2563). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงาน
กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศ
ไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัฒนา พรหมณี ยูพิน พิทยาวัฒน์ชัย จีระศักดิ์ ทัพผา. (2020). แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
และการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารงานวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันวิทยาการประกอบการแห่งอโยธยา.
- พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหาร
อากาศ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เพชรราช ทุมมัย. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ :คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรา แสงผา. (2559). แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการครั้งที่1.อุบลราชธานี:มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วัชร วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมัยยา นาคนาวา. (2564). ทศนคติพฤติกรรม และส่วนผสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อทัศนคติการใช้บริการร้านอาหารฮาลาลของผู้บริโภคที่ไม่ใช่มุสลิม. วิทยานิพนธ์บริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ธุรกิจบริการ. วิทยาลัยดุสิตธานี.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาส 1/2566. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/06>.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Allen, Lee, K., Meyer, J. P., & Rhee, K.-Y. (2001). The three-component model of organisational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 596–614. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00075>.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. III. (1968). *Managerial attitudes and performances*. Homewood : Richard D. Irwin