



บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด

ธัญญาทิพ พิชิตการคำ* อติศักดิ์ วรพิวุฒิ และ ศิณชา บัวแก้ว

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 098 853 5415 อีเมล: thanyathip.p@bid.kmutnb.ac.th DOI: 10.14416/j.bid.2021.07.014
รับเมื่อ 15 มีนาคม 2564 แก้ไขเมื่อ 21 มิถุนายน 2564 ตอรับเมื่อ 9 กรกฎาคม 2564 เผยแพร่ออนไลน์ 7 สิงหาคม 2564

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การค้นคว้าวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 362 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้งสามด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.49) โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 3.64) ตัวแปรอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานมีเพียงปัจจัยด้านค่าตอบแทนเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว และปัจจัยการพัฒนาการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียวเช่นกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานระดับบังคับบัญชา

การอ้างอิงบทความ: ธัญญาทิพ พิชิตการคำ อติศักดิ์ วรพิวุฒิ และ ศิณชา บัวแก้ว (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา กรณีศึกษา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม, 1(2), 68-81.



Research Article

Factors Affecting Organizational Commitment of Supervisory Staff: A Case Study of Nipro (Thailand) Corporation Limited

Thanyathip Pichitkarnkar* Adisak Worapiwut and Sinacha Buakaew

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

* Corresponding Author, Tel. 098 853 5415 E-mail: thanyathip.p@bid.kmutnb.ac.th DOI: 10.14416/j.bid.2021.07.014

Received 15 March 2021; Revised 21 June 2021; Accepted 9 July 2021; Published online: 7 August 2021

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objectives of this study were 1) to explore organizational commitment levels of supervisory staff working at Nipro (Thailand) Co., Ltd. and 2) to study factors affecting organizational commitment of the aforementioned staff members. The sample consists of 362 supervisors within Nipro (Thailand) Co., Ltd. A questionnaire was the instrument for data collection. One-way ANOVA and multiple regression were conducted for data analysis. The results showed that in overall, supervisory employees had organizational commitment in a high level ($\bar{X} = 3.49$) with the highest mean on respondents' intention to stay with the organization ($\bar{X} = 3.64$). Age and marital status showed significant positive relationships with organizational commitment ($p < 0.05$). In respect of work characteristics, only compensation was found to be the influential factor for 3 organizational commitment dimensions. Furthermore, career prospects and autonomy in the workplace exhibited significant effects on supervisors' organizational commitment in terms of intention to stay with the organization. Lastly, professional development opportunities is a contributing factor for organizational commitment with regard to effective employee retention ($p < 0.05$).

Keywords: Organization commitment, Supervisors

Please cite this article as: Pichitkarnkar, T., Worapiwut, A. and Buakaew, S. (2021). The factors affecting an organizational commitment of supervisors: Nipro (Thailand) Co., Ltd. *Journal of business and Industrial Development*, 1(2), 68-81.



1. บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือแพทย์ของไทยในช่วง ปี 2562 - 2564 มีแนวโน้มเติบโตในอัตราเฉลี่ย 8.0 - 10.0% มูลค่าการส่งออกและนำเข้าเครื่องมือแพทย์รวมกันสูงเป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มอาเซียน โดยผลิตภัณฑ์ที่ไทยผลิตเพื่อส่งออกส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องมือแพทย์ในกลุ่มวัสดุสิ้นเปลืองทางการแพทย์ คิดเป็นสัดส่วน 84% ของมูลค่าการส่งออกเครื่องมือแพทย์ทั้งหมด กลุ่มสินค้าส่งออกหลัก ประกอบด้วย อุปกรณ์ทางการแพทย์ หลอดสวนและหลอด/เข็มฉีดยา และอุปกรณ์ทำแผล เป็นต้น สำหรับผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในประเทศมีทั้งที่เป็นตัวแทนจำหน่าย ขายส่งและขายปลีก มีจำนวนกว่า 10,000 ราย ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก (SMEs) เกือบทั้งหมด คิดเป็นสัดส่วน 99.6% รายได้รวมกันมากกว่า 60% ของรายได้รวมทั้งหมด การแข่งขันในกลุ่มผู้จำหน่ายค่อนข้างรุนแรง เนื่องจากการเข้ามาจดทะเบียน สถานประกอบการจำหน่ายเครื่องมือแพทย์ในประเทศทำได้ไม่ยากนัก อีกทั้งสินค้าที่จำหน่ายส่วนใหญ่จะมีลักษณะใกล้เคียงกันทำให้ผู้บริโภคสามารถเลือกใช้ผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายรายอื่นทดแทนได้ง่าย [1]

แนวโน้มการแข่งขันในอุตสาหกรรมการแพทย์จะมีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการเข้ามาลงทุนของบริษัทผู้ผลิตเครื่องมือแพทย์จากต่างประเทศตอบรับนโยบายส่งเสริมการลงทุนของ BOI รวมถึงมาตรการยกเว้นอากรขาเข้าชิ้นส่วน/วัตถุดิบเพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนา ดังนั้นธุรกิจมีความจำเป็นต้องสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ในอดีตการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันโดยให้ความสำคัญ ด้านเทคโนโลยีและเงินทุน แต่ในปัจจุบันการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจเปลี่ยนมาให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แทน เพราะว่ามีมนุษย์นั้นเปรียบเสมือนมันสมองหรือหน่วยประมวลผลผลแรกที่จะทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรให้ทำงานได้อย่างประสานและสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด [2]

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารงานบุคคลทั่วไปจึงมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร โดยองค์การจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัสประจำปี สวัสดิการหรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องการมากกว่า ความพึงพอใจ คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกชั่วคราว แปรปรวนได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลต่อเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหรือภาระหน้าที่ งานที่บุคลากรได้รับในแต่ละวันแตกต่างกันออกไป หากแต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรัก ความผูกพันที่เกิดขึ้นต่อองค์การซึ่งบุคลากรสะสมความรู้สึกผูกพันนี้มาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน มีความคงทนถาวรมากกว่าความพึงพอใจในงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การอย่างกว้างขวาง[3] ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่องค์การต้องการปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตนเองเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์การจะช่วยลดความรู้สึกซับซ้อนใจ หรือความไม่พึงพอใจบางประการลงได้ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรอีกด้วย [3]

สภาพการแข่งขันในธุรกิจอุตสาหกรรมการแพทย์ในช่วงปลายปี 2562 – ปัจจุบัน มีลักษณะที่รุนแรงขึ้นเป็นเท่าตัว เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้อุปกรณ์ทางการแพทย์เป็นที่ต้องการเพิ่มขึ้นในตลาดทั่วโลก บริษัท นิโป (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตอุปกรณ์การแพทย์ที่ใช้ครั้งเดียว



แล้วทั้ง กำลังเผชิญกับปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลระดับบังคับบัญชาโดยเฉพาะด้านการผลิตของบริษัทที่มีแนวโน้มขาดแคลน เนื่องจากแนวโน้มอัตราการลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาตั้งแต่ปี 2558 - กันยายน 2563 มีอัตราที่สูงขึ้นอย่างมาก สืบเนื่องจากการปฏิบัติงานหนักเกิดความเหนื่อยล้า มีความเครียดในงานสูง และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้บริษัทสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานในระดับนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง อาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน องค์การจึงเกิดความสูญเสียเป็นอย่างมากทั้งในด้านต้นทุนเวลาในกระบวนการสรรหาคัดเลือก ต้นทุนในการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงาน ต้นทุนค่าเสียโอกาสก่อนที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มสมรรถนะ อีกทั้งอัตราการหมุนเวียนของพนักงานเข้าออกที่รวดเร็วและมีเป็นจำนวนมากนี้ทำให้มีความเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูลทางการค้าสูง ดังนั้นบริษัทจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อนำไปส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันให้มีเพิ่มมากขึ้น ปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการหากแต่บริษัทยังมีได้จัดให้อย่างเหมาะสม และป้องกันปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการของบริษัททำให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันได้

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด

1.1.2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด

1.2 ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. Mowday et al. [4] เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนานขึ้น และมีค่านิยมในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีศึกษาสูง

1.2 คุณลักษณะงานที่ทำ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญมีความท้าทายและความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันองค์การ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและความชัดเจน ไม่ขัดต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง



1.3 คุณลักษณะโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ระบบองค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่มีลักษณะองค์การแบบกระจายอำนาจ และมีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกทั้งยังพบอีกว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานกับองค์การสามารถสร้างความผูกพันทางจิตใจให้เกิดขึ้น ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์การมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตน เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. Baron [5] เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามลักษณะสภาพการทำงาน หรืออีกนัยก็คือความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงและคงอยู่ในช่วงเวลานานกว่า ส่วนที่คล้ายคลึงกันคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีอยู่ 4 ปัจจัยคือ

2.1 เกิดจากลักษณะงาน ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมาก ความเป็นอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน จะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนสิ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่ำ ได้แก่ ความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของตนเอง

2.2 เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

2.3 เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน มีตำแหน่งงานในระดับสูง และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง

2.4 เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. Porter et al. [6] กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3.2 โครงสร้างองค์การ ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

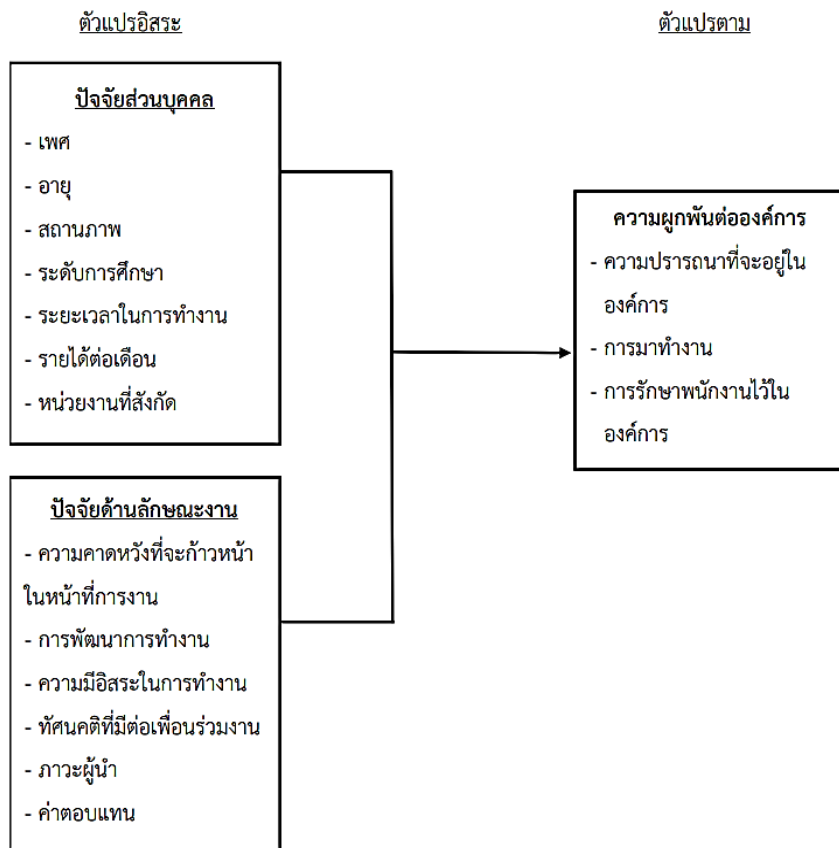
3.3 ลักษณะของบทบาท เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



3.4 ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทักษะดีของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจึงสามารถสรุปตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้และนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 3,787 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 362 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 [7]



การเลือกสุ่มตัวอย่างสำหรับงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบ 362 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายเปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และสังกัดแผนก

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวม 6 ด้าน โดยมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร รวม 3 ด้าน โดยมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อ บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.814

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประกอบด้วยสถิติดังนี้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน (ร้อยละ 69.9) มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 152 คน (ร้อยละ 42.0) สถานภาพสมรสโสด จำนวน 201 คน (ร้อยละ 55.5) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 178 คน (ร้อยละ 49.2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 35.6) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 195 คน (ร้อยละ 53.9) และสังกัดฝ่ายการผลิต จำนวน 190 คน (ร้อยละ 52.5)



2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.64 เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 รองลงมา ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.83, 3.76, 3.56, และ 3.44 ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ($\bar{X}=3.49$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ($\bar{X}=3.64$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ($\bar{X}=3.45$) และด้านการมาทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ($\bar{X}=3.38$)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า อายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันดังตารางที่ 1

5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ระหว่าง 0.178 - 0.671 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า 0.85 ตามเกณฑ์ โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับการพัฒนาการทำงานเท่ากับ 0.671 และมีตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกน้อยที่สุดจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมาทำงาน และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.178 เท่ากันทั้ง 2 คู่

6. การทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า

6.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (Y_1) ตัวแปรที่มีค่า Beta มากที่สุด คือ ค่าตอบแทน (X_6) เท่ากับ 0.344 รองลงมา คือ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1) มีค่า Beta เท่ากับ 0.174 และความมีอิสระในการทำงาน (X_3) มีค่า Beta เท่ากับ 0.146 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรการพัฒนาการทำงาน (X_2) ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (X_4) และภาวะผู้นำ (X_5) ไม่พบอิทธิพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ดังตารางที่ 2 ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.9 (Adjusted $R^2 = 0.349$) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังสมการที่ 1

$$Y_1 = 6.034 + (0.174)(X_1) + (0.146)(X_3) + (0.344)(X_6) \quad (1)$$



6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมาทำงาน (Y_2) ตัวแปรที่มีค่า Beta มากที่สุดคือ ค่าตอบแทน มีค่า Beta เท่ากับ 0.211 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรการพัฒนาการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำไม่พบอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมาทำงาน ดังตารางที่ 3 ซึ่งตัวแปรอิสระ (ค่าตอบแทน) สามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 8.6 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.086$) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังสมการที่ 2

$$Y_2 = 12.921 + (0.211)(X_6) \quad (2)$$

6.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร (Y_3) ตัวแปรที่มีค่า Beta มากที่สุดคือ ค่าตอบแทน มีค่า Beta เท่ากับ 0.310 รองลงมา คือ การพัฒนาการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.207 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำไม่พบอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร ดังตารางที่ 4 ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 24.6 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.246$) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังสมการที่ 3

$$Y_3 = 8.876 + (0.207)(X_2) + (0.310)(X_6) \quad (3)$$

6.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (Y) ตัวแปรที่มีค่า Beta มากที่สุดคือ ค่าตอบแทนมีค่า Beta เท่ากับ 0.364 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ มีค่า Beta เท่ากับ 0.123 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไม่พบอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ดังตารางที่ 5 ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 33.7 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.337$) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังสมการที่ 4

$$Y = 12.074 + (0.123)(X_5) + (0.364)(X_6) \quad (4)$$



ตารางที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.
เพศ	0.999	0.491
อายุ	1.478	0.009*
สถานภาพ	1.450	0.012*
ระดับการศึกษา	0.882	0.757
ระยะเวลาการทำงาน	1.143	0.207
อัตราเงินเดือน	0.698	0.978
หน่วยงานสังกัด	1.125	0.234

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.245	0.206		6.034	0.000
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.168	0.059	0.174	2.877	0.004*
การพัฒนาการทำงาน	-0.025	0.055	-0.031	-0.457	0.648
ความมีอิสระในการทำงาน	0.132	0.046	0.146	2.857	0.005*
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	0.046	0.054	0.044	0.842	0.400
ภาวะผู้นำ	0.089	0.048	0.113	1.841	0.066
ค่าตอบแทน	0.251	0.038	0.344	6.670	0.000*

R = 0.600, R² = 0.360, Adjusted R² = 0.349, SE = 0.449, F = 33.235

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมาทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.418	0.187		12.921	0.000
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.029	0.053	0.040	0.555	0.579
การพัฒนาการทำงาน	-0.016	0.050	-0.025	-0.309	0.757



ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมาทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE	Beta		
ความมีอิสระในการทำงาน	0.027	0.042	0.038	0.633	0.527
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	0.056	0.049	0.070	1.142	0.254
ภาวะผู้นำ	0.049	0.044	0.082	1.129	0.290
ค่าตอบแทน	0.118	0.034	0.211	3.462	0.001*
R = 0.318, R ² = 0.101, Adjusted R ² = 0.086, SE = 0.374, F = 6.660					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.962	0.221		8.876	0.000
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.007	0.063	0.007	0.105	0.916
การพัฒนาการทำงาน	0.171	0.059	0.207	2.881	0.004*
ความมีอิสระในการทำงาน	0.004	0.050	0.005	0.088	0.930
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	-0.050	0.058	-0.048	-0.866	0.387
ภาวะผู้นำ	0.079	0.052	0.100	1.519	0.130
ค่าตอบแทน	0.226	0.040	0.310	5.595	0.000*
R = 0.508, R ² = 0.258, Adjusted R ² = 0.246, SE = 0.442, F = 20.593					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.875	0.155		12.074	0.000
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.068	0.044	0.095	1.547	0.123
การพัฒนาการทำงาน	0.043	0.042	0.070	1.041	0.299



ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE	Beta		
ความมีอิสระในการทำงาน	0.054	0.035	0.081	1.561	0.119
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	0.017	0.041	0.022	0.421	0.674
ภาวะผู้นำ	0.072	0.036	0.123	1.989	0.047*
ค่าตอบแทน	0.198	0.028	0.364	6.999	0.000*
R = 0.590, R ² = 0.348, Adjusted R ² = 0.337, SE = 0.310, F = 31.607					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลและอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงานอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การอภิปรายผล

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากบุคลากรคิดว่าองค์กรมีความมั่นคงต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนรี [8] ที่พบว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ มีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพูดถึงองค์กรในด้านบวกและด้านความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และหากเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหรือระบบงาน พนักงานยังคงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับกัลลเรศ [9] พบว่าความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม เช่น การพูดถึงองค์กรในแง่บวก พนักงาน



ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป เห็นได้ถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร และสอดคล้องกับ Steers [10] พบว่า หากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต้องการดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Mowday et al. [4] ที่พบว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานขึ้น และมีค่านิยมในการทำงานมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Porter et al. [6] พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสระดับรายได้ที่บุคลากรภายในองค์กรได้รับ ณ เวลาปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานโดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับ Dunham, Grube & Castancca [11] พบว่า ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งสามด้าน กล่าวคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร สอดคล้องกับศรีสุนันท์ [12] ที่พบว่าการวางแผนค่าตอบแทน เช่น การให้โบนัสในสัดส่วนที่เหมาะสมกับประโยชน์ของบริษัทจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ ตัวแปรความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรสอดคล้องกับณัฐนรี [8] พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร และตัวแปรความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับลลิตา [3] พบว่า การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมาก ความเป็นอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจของงานและความหลากหลายในงานอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยการพัฒนาการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร สอดคล้องกับณัฐนรี [8] พบว่า การพัฒนาพนักงานสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และสอดคล้องกับ Greenberg & Baron [13] ได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน 2) การตอบสนองแก่บุคลากร 3) โอกาสในการเลื่อนงาน 4) การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรที่เข้ามาใหม่

5. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญเนื่องจากพบอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้าน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน และ/หรือสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับและแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน



เอกสารอ้างอิง

- [1] Narin Tunpaiboon. (2020, September 11). *Business Outlook / Medical Device Industry in 2019 – 2021*. <https://www.krungsri.com/en/research/industry/industry-outlook/Other-Industries/Medical-Devices/IO/medical-devices>
- [2] Thiptipakorn, S., Kongklaew, J., and Kitisaknawin, C. (2018). Human Resource Management for Build the competitiveness of small and medium enterprises, *Graduate Studies Valaiya Alongkorn Rajabhat University Under the royal patronage Journal*, 11(2), 252 – 267.
- [3] Jan-Ngam, L. (2016). *Factors Affecting Organizational Engagement of Head Office Employees of the Government Savings Bank Individual Customers*, [Unpublished master's thesis]. Faculty of Political Science, Thammasat University.
- [4] Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- [5] Baron, R.A. (1986) *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- [6] Porter, L. W., Steers, R. M., and Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and turnover among psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- [7] Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.
- [8] Tantichuwong, N. (2016). Organizational commitment of new executive change management, [Unpublished master's thesis]. Faculty of Political Sciences, Chulalongkorn University.
- [9] Sripirom, K. (2015). *Human Resource Management Tools which affect to Brand Building in Cement Thai Public Co., Ltd.* [Unpublished master's thesis]. Faculty of Business and Accountant, Thammasat University.
- [10] Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly.
- [11] Dunham R. B., Grube, J. A. and Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370–380.
- [12] Watthana, S. (2016). *Factors Affecting the Organizational Engagement of HGST (Thailand) Employees Ltd.* [Unpublished master's thesis]. Faculty of Business Administration, Rajabhat Rajanagarindra University.
- [13] Greenberg, J. and Baron, R. B. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work*. (5th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.