



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด



LAI DONGDONG

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด



LAI DONGDONG

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HFL TECHNOLOGY
THAILAND CO., LTD



DONGDONG LAI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2024
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ LAI DONGDONG ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

..... ประธาน

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... กรรมการ

(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมพันธ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64710027: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ องค์กร/ พนักงาน

LAI DONGDONG : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HFL TECHNOLOGY THAILAND CO., LTD) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชนิศรา แก้วสวรรค์ ปี พ.ศ. 2567.

งานศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะและปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 238 คน

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สัญชาติ อายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 นอกจากนี้พนักงานด้านการศึกษาก็แตกต่างกัน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สถานภาพสมรส ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สถานภาพหม้าย/หย่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการทดสอบสถิติการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดที่ ระดับนัยสำคัญ 0.01

64710027: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE/ HRD

DONGDONG LAI : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF HFL TECHNOLOGY THAILAND CO., LTD. ADVISORY
COMMITTEE: CHANISARA KAEOSAWAN, 2024.

The research conducted on "Factors Affecting Organizational commitment of employee of HFL technology Thailand co., ltd." is aimed at examining the individual, trait-related, and experiential factors across diverse job roles that influence Organizational commitment of employee within HFL Technology (Thailand) Limited Company. Utilizing a quantitative research approach, the study employed questionnaires as the primary instrument for data collection. Statistical analyses encompassed measures such as frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The sample size comprised 238 employees currently employed at HFL Technology (Thailand) Limited Company.

The study investigated the impact of various personal factors on organizational commitment among employees. It found that differences in gender, nationality, age, and monthly income did not significantly affect organizational commitment at a significance level of 0.05. Differences in educational did have an impact. Employees with education lower than a bachelor's degree showed less organizational commitment compared to those with a bachelor's degree. Additionally, single employees had lower organizational commitment than married employees at a significance level of 0.01, and lower than widowed/divorced employees at a significance level of 0.05. Multiple regression analysis revealed that job characteristics and work experience significantly affected the organizational commitment of employees at HFL Technology (Thailand) Co., Ltd. at a significance level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี จากหลาย ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร.ชนิสรา แก้วสุวรรณ ในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของ อาจารย์เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ กรรมการสอบงานนิพนธ์นี้ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณกลุ่มประชากรพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัย

สุดท้ายนี้ ขออุทิศความดีที่มีในการศึกษาวิจัยนี้แก่ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และคณาจารย์ รวมถึงผู้สนับสนุนในทุกด้านที่ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

LAI DONGDONG

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	11
ประวัติบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	20
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย.....	24
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยวิธีแจก แจงความถี่ หาค่าร้อยละและนำมาเสนอในรูปแบบตาราง.....	25
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	28
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของผู้ตอบ แบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	30
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	32
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	36
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผลการวิจัย.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก.....	67
ภาคผนวก ข.....	73
ภาคผนวก ค.....	80
ภาคผนวก ง.....	82

ประวัติย่อของผู้วิจัย84



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	17
ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	19
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	21
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสัญชาติ	25
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	26
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	26
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	27
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	27
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	28
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด	29
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของ ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด	30
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด	33
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทย แลนด์) จำกัดจำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทย แลนด์) จำกัดจำแนกตามสัญชาติ	38
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทย แลนด์) จำกัดจำแนกตามอายุ	39

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตารางที่ 17 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	40
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรส	41
ตารางที่ 19 ผลการทดสอบเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน	42
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	43
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสิทธิภาพในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	44
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	45
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลบ่อนกับของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	46
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลบ่อนกับของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.....	47
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด	48
ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยด้านประสิทธิภาพ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึก	

ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด49



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....3



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน โลกมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรงสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความผูกพันกับองค์กร ขับเคลื่อนองค์กรไปได้ก้าวไกล การบริหารจัดการได้ดี ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งในปัจจุบันเรียกว่า ทูมนมนุษย์ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ผู้บริหารในหลายองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก

องค์กรต่าง ๆ มีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ระบุว่าความผูกพันของพนักงานส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ตลอดจนรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การทำงานและให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ

ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเหมือนตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความผูกพันต่องานสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาว และเป้าหมายขององค์กรได้ ความสำเร็จจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่มีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กร จะทำให้ทำงานได้ดี จะปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ไม่คิดจะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ศักยภาพของตนเองทุ่มเทให้กับการทำงาน ทำให้การลาออกจางานน้อยลง การขาดงานหรือการหยุดงานจะน้อยลง พนักงานมาทำงานตรงเวลา มีผลงานดีขึ้น งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ (Labetubun & Dewi, 2022)

บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทก่อตั้งขึ้นในวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2652 เป็นบริษัทผลิตพื้นไม้ลามิเนต พื้นไม้จริง พื้นไม้สำเร็จรูป พื้นไม้เอ็นจิเนียร์ ไม้บันได ไม้จ๊อย พื้นกระเบื้องยางลายไม้ และอุปกรณ์ติดตั้ง ตั้งแต่เปิดบริษัทจนถึงปัจจุบันบริษัทได้ประสบปัญหาหลากหลาย โดยมีปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข ได้แก่ การลดอัตราการลาออกของพนักงานและการรักษาผู้ที่มีสามารถอยู่กับบริษัทได้นาน ในปี พ.ศ. 2562 อัตราการลาออกร้อยละ 40.5 ปี พ.ศ. 2563 อัตราการลาออกร้อยละ 44.2 ปี พ.ศ. 2564 อัตราการลาออกร้อยละ 57.6 ปี พ.ศ. 2565 อัตราการลาออกร้อยละ 75.2 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากระบบการจัดการองค์กรภายใน ไม่มีเป้าหมายและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบปัญหาพนักงานขาดงานบ่อย และเกิดปัญหาด้านจัดแย้งของวัฒนธรรม

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร เมื่อพนักงานตั้งใจทำงาน และเต็มทีกับงานอย่างทุ่มเท ไม่ลาออก จะทำให้องค์กรเกิดเสถียรภาพในหลาย ๆ ด้าน พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและธุรกิจมีเสถียรภาพในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

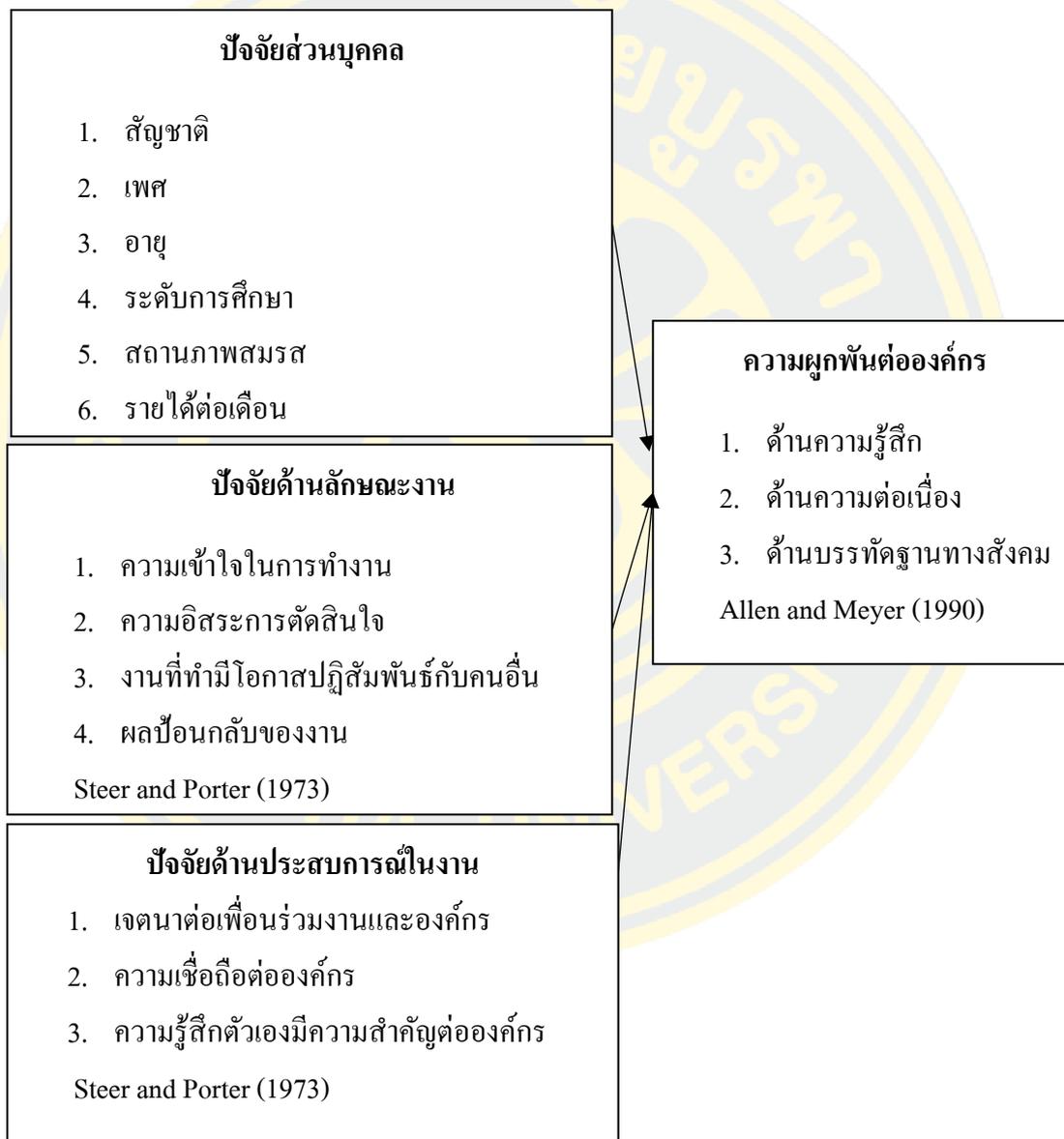
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

สามารถนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารองค์กรและกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ ลดต้นทุนและอัตราการลาออกของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นและผลป้อนกลับของงาน

ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย เจตนาเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือขององค์กรและความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตของประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวนทั้งหมด 586 คน (ณ วันที่ 31 กันยายน พ.ศ. 2565) โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1967) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 238 คน

3. ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาทำการวิจัยในพื้นที่บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอหนองบอลแดง จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาการทำเก็บข้อมูลวิจัยจาก เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีรวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์กรงานวิจัยนี้ คือ บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ต่อความเข้าใจในงาน ความอิสระการตัดสินใจในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และผลป้อนกลับของงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน หมายถึง ประสบการณ์จากการทำหน้าที่ พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยเกี่ยวข้องกับกรณีเจตนาที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือองค์กร และความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในความภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงาน ปฏิบัติงาน มีเป้าหมายและยึดค่านิยมขององค์กร ปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่มีความเข้าใจร่วมกัน มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยหัวข้อเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. ประวัติบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกันมีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ส่วนประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นระดับความรู้สึก ความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พนักงานมีส่วนร่วมและผลการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกถึงความพยายามของพนักงานสร้างข้อได้เปรียบและการแตกต่าง โดยได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าเงินเดือน และพิจารณาสถานะความเป็นอยู่ดีขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน

Steers (1977) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กรเป็นความต้องการที่จะผูกพันและความผูกพันองค์กรในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กรที่ไม่มีความรู้สึกการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็นต่อผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนที่พนักงานตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของการรับรู้ของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงาน

หนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการรับรู้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความสัมพันธ์กับองค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง มีแนวโน้มไปที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และเกิดการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

Steer and Porter (1973) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรอาจเกิดขึ้นกับลักษณะงานด้วย โดยปัจจัยความเข้าใจในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ สร้างสรรค์ และมีความอิสระการตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ปัจจัยงานที่ทำให้มีโอกาสนักปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นและระยะเวลาการทำงานในองค์กรทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีเชื่อมั่นกับภูมิใจในองค์กร ปัจจัยผลป้อนกลับของงานเป็นแรงผลักดันมีความก้าวหน้าในทีมงานของตน Reuben and David (1986) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้านเช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำและจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Becker (1960) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กรยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร การพิจารณาความผูกพันองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้มากับความพยายามที่ใช้ไปในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นแนวคิดการลงทุน (Side bet) ที่ใช้อธิบายถึงเหตุผลว่าบุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งที่ได้สร้างการลงทุนไว้ และถ้าบุคลากรไม่ผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็จะทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป จึงจำเป็นต้องผูกพันต่อไปโดยไม่มีทางเลือก

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ทั้งในแง่ความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม มีความผูกพันกับองค์กร ไปจนถึงการพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มใจ เปรียบเหมือนการรักองค์กรเหมือนบ้านหรือครอบครัวของตัวเอง เป็นความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง รู้สึกถึงความ เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความจงรักภักดีและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรตามมา

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีลักษณะเป็นความตั้งใจที่มุ่งเน้นจริงจัง เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็จะแสดงออกเป็นความรู้สึกพร้อมที่จะใช้ร่างกาย กำลังสติปัญญา

และการทุ่มเทใจ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรต่างทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะส่งผลต่อภารกิจของหน่วยงาน และลดอัตราการเข้าออก (Turnover) ของบุคลากรและทำให้ลดปัญหาในเรื่องการพัฒนางานและพัฒนาคน

ส่วนประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า พนักงานมีความผูกพันด้วยความรัก จะทำงานอยู่กับองค์กร เพราะต้องการที่จะอยู่ พนักงานที่มีความผูกพันให้ต้องอยู่ต่อ เห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องอยู่ และพนักงานที่มีความผูกพันด้านสำนึกทางจิตใจ จะทำงานอยู่กับองค์กรและคิดว่าเป็นเรื่องสมควรที่จะอยู่ มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงานมีต่อองค์กร สะท้อนทัศนคติที่มององค์กรเป็นเป้าหมาย และอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน ความผูกพันที่พนักงานมีต่อการทำงานกับองค์กร ได้แก่

ด้านความรู้สึก (Affective commitment) พนักงานมีความรู้สึกตัวเองมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรับผิดชอบกับในบทบาทและอุทิศตนเพื่อบริษัทต้องการส่วนร่วมและใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาองค์กร ช่วยเหลือองค์กร บริษัทใดที่มีความผูกพันระดับสูงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจที่สูงไปด้วย พนักงานที่มีความรู้สึกจะมีลักษณะดังนี้

1. มีความเต็มใจที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละพนักงานและยังสามารถทราบ

ได้จากกรกระทำของพนักงาน

Porter (1974) ให้ความหมายว่า ความผูกพันในองค์กรก่อให้เกิดมีรู้สึกพนักงานมีความสำคัญในองค์กร เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทางด้านความพึงพอใจในการทำงานจากมุมมองของพนักงาน ด้านบรรทัดฐานสูง ภาคภูมิใจยอมไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

Buchanan (1974) นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง อาจจากเกิดขึ้นได้ก่อนหรือหลังเข้าทำงานในองค์กร และมีการแบ่งแยกระดับความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับพื้นฐานคือการทำงานตามระบบ เพื่อได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนรูปแบบเงินขององค์กร ระดับกลางคือมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมุ่งเน้นการประสบความสำเร็จในงาน ระดับสูงคือการยอมรับค่านิยมขององค์กร ยอมทุ่มเทความพยายามเพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

William (1990) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกผูกพันของบุคคล หมายถึง การแสดงออกอย่างแข็งขันซึ่งความต้องการของบุคคลในรูปแบบพฤติกรรมการทำงาน เช่น การทุ่มเทพลังร่างกาย สติปัญญาความกระตือรือร้นและจดจ่อในการปฏิบัติงานอย่างเต็มบทบาทหน้าที่ ความผูกพันแสดงออกถึงความเป็นตัวตนและความพึงพอใจในการทำงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

ด้านความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) Spector (2000) ระบุว่า เป็นความรู้สึกกลัวความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กร สาเหตุสำคัญที่สุดจะมาจากเรื่องเงิน การได้รับค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่สูงและไม่สามารถหาได้จากที่อื่น และแสดงออกพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน โดยที่ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร

Greenberg and Baron (1993) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรต่อ เพราะมีความคิดว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยังมีอายุงานยาวนาน หากลาออกยิ่งทำให้สิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านไป เช่น สวัสดิการตอนเกษียณ มิตรภาพ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) ความรู้สึกเกิดขึ้นในการทำงานกับองค์กร คิดว่าสิ่งที่สมควรทำ ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักหรือผูกพันกัน อยากตอบแทนด้วยการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อช่วยเหลือองค์กรโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ

Steers (1977) ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. เจตนาที่เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีเจตนาที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเชื่อถือขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Steven (1978) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. แนวทางเชิงบรรทัดฐาน (Normative approach) พนักงานเกิดความรู้สึกมีบทบาทเสียสละให้กับองค์กร มีความมุ่งมั่นและตั้งใจการปฏิบัติงาน โดยไม่คาดหวังจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีแนวโน้มเชิงคุณธรรม

2. แนวทางเชิงการแลกเปลี่ยน (Exchange approach) พนักงานเอาผลงานให้แก่องค์กร เทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เมื่อปรากฏว่าผลประโยชน์ที่ดีส่วนตัวได้มากกว่า เกิดมีระดับความผูกพันสูง หากได้น้อยกว่า ระดับความผูกพันลดลง ถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหรือสถาบันพบว่ามีความคิดการให้ความหมายแตกต่างกันและหลากหลาย แต่ต่างมีประเด็นเหมือนกันคือ ประเด็นการมีส่วนร่วมในการทำงาน พฤติกรรมและความรู้สึกเป็นเหตุและผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Steer and Porter (1973) กล่าวถึง เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกและมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่งาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และอยู่กับองค์กรในระยะเวลายาวนาน จึงถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในแต่ละมิติ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ บุคคลมีส่วนร่วมจากคุณธรรม เป็นความคิดเชิงบวก ซึ่งมีส่วนร่วมจากคุณธรรมอย่างแท้จริง เป็นผลมาจากการหล่อหลอมรวมเอาค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรเข้ามาในตนเอง และแสดงตนด้วยการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการบริหารจัดการ ทำให้บุคลากรมีอำนาจอยู่ในตำแหน่งขององค์กร และการมีส่วนร่วมจากคุณธรรมทางสังคม เป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่น้อยกว่า แต่จะให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนะหว่างกัน เป็นความผูกพันทางด้านความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมจากการวางแผนเป็นได้ทั้งความคิดเชิงบวกและเชิงลบต่อความผูกพันองค์กร และอยู่ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและบุคลากร การมีส่วนร่วมแบบแปลกแยก เป็นความคิดเชิงลบต่อความผูกพันองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกิดจากการถูกบังคับให้ผูกพันกับองค์กรทั้งที่ไม่ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับองค์กร เช่น นักโทษที่อยู่ในเรือนจำ หรือทหารเกณฑ์ในกองทัพ เป็นต้น การมีส่วนร่วมช่วยเหลือกันไม่ถือว่าเป็นความผูกพันองค์กร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่จะไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ

Zeynep (2004) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันเป็นเครื่องบ่งชี้ทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดที่มีต่องาน ผู้จัดการ เพื่อนร่วมงานและองค์กร และประสิทธิภาพงานที่ทำอยู่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานและความพยายามในการทำงานของพนักงานด้วย รวมไปถึงถึงความคิดสร้างสรรค์ ความหวัง ความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่น ความมั่งคั่ง และความเป็นผู้นำ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสามารถ ความมุ่งมั่น และมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น ความสามารถในการทำงานของพนักงาน, ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความรู้สึกของการมีส่วนร่วม

ร่วมนำไปสู่ความมุ่งมั่นของลูกค้ำที่เพิ่มขึ้นและความมุ่งมั่นของลูกค้ำจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการเงินที่ดีขึ้นสำหรับองค์กร

Mowday (1992) ความผูกพันองค์กรให้ความสำคัญสำหรับสร้างทัศนคติของพนักงานในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้พนักงานมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของพนักงาน ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร

Richard et al. (1982) ความผูกพันองค์กรสำคัญเนื่องจากมีอิทธิพลอย่างมากต่อปัจจัยการลาออก การขาดงาน และความเฉื่อยชา จนถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันองค์กรระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรย่อมสามารถสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ

Buchanan (1974) ความผูกพันองค์กรสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและพัฒนาขององค์กร บุคลากรที่มีระดับความผูกพันองค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีใช้ความพยายามเพื่อทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการเติบโตและการสร้างคุณค่าองค์กร จึงพัฒนาศักยภาพพนักงานให้พร้อมทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้ความเชื่อและความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Steers (1977) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและน่าสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยหลักแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรอิสตามทั่วไป เช่น อายุ ระดับการศึกษา
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และผลป้อนกลับของงาน

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร และความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

Mowday (1992) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ซึ่งบุคคลที่มีอายุมาก และอายุงานนานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ปัจจัยระดับการศึกษามีผลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาอื่น

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และได้รับผลป้อนกลับของงานมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ส่วนที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร และมีความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

โสภาก ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

- ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในระบบบริหารองค์กร

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ผลป้อนกลับของงานมีระดับความผูกพันมากกว่า ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ และงานที่ทำมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร และความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กรสามารถส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กร

Reuben and David (1986) มีความคิดเห็นว่า ความผูกพันเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลตั้งใจทำงาน และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นทิศทางที่สามารถสร้างความเจริญมั่นคงกับองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ บุคคลที่มีอายุมากมีความคิดที่จะเติบโตกับองค์กร

- ปัจจัยด้านลักษณะงานก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ มีความอิสระการตัดสินใจจะทำให้ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยความเข้าใจในงาน งานที่ทำมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลป้อนกลับของงานขึ้นอยู่กับความรู้สึกแต่ละบุคคล มีแนวโน้มเกิดมีความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) มีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อในแต่ละด้าน ดังนี้

- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยดังกล่าวสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก

- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความบรรทัดฐานทางสังคม เป็นปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เช่น เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดี ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถพัฒนาให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

จากทบทวนวรรณกรรม ๆ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีหลากหลาย ปัจจัย และเกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สรุปเพื่อทำการวิจัย ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ประวัติบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ก่อตั้ง Mr. Chen Sheng ก่อตั้งขึ้นวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ทุนจดทะเบียนปัจจุบันจำนวน 700 ล้านบาท ณ มีพนักงานจำนวน 586 คน เป็นผู้ผลิต นำเข้า จัดจำหน่าย และผู้เชี่ยวชาญด้านการติดตั้งพื้นไม้ และ เฟอร์นิเจอร์ประเภทที่มีคุณภาพทุกชนิด ได้แก่ พื้นไม้ลามิเนต พื้นไม้จริง พื้นไม้สำเร็จรูป พื้นไม้เอ็นจิเนียร์ ไม้บันได ไม้จ๊อย พื้นกระเบื้องยางลายไม้ และอุปกรณ์ติดตั้ง ที่ได้รับมาตรฐานสากล มีทีมงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ทำงานอย่างมืออาชีพ ไว้วางรับลูกค้าทุกขนาด และตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า บริษัทแตกออกมาจากบริษัทแม่ในประเทศจีน และได้เติบโตอย่างรวดเร็วในประเทศไทย บริษัทมีการวางแผนย้ายทำงานที่โรงงานใหม่ เพื่อขยายธุรกิจในปี พ.ศ. 2566

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติงานของบริษัทบริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 287 คน และการทำการวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า T-test, F-test

และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน เพศ รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดคือ ความเข้าใจในการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด คือ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน

วัชรพล อรุณรัตน์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ได้จากพนักงานบริษัท จำนวน 352 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยลักษณะงาน 4.36 ปัจจัยประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 4.30 และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ 4.29 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทยมากที่สุด คือ ความอิสระการตัดสินใจ ปัจจัยประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย คือ ความรู้สึกรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

กิตติลักษณ์ ชัยเพชร (2566) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร มีความต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 62 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่า T-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร เพศไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.558 ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับคนอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.538 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.638 ด้านเจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.518

ครุศิลป์ อวนศรี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี มีการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของ

บริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ด้านการได้รับผลตอบแทนของงาน ด้านความอิสระการตัดสินใจ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 81.33



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Survey research) ในการเก็บข้อมูล

วิธีการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 586 คน โดยใช้ข้อมูลของวันที่ 31 กันยายน 2565 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนประชากร
แผนกบัญชี	7 คน
แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์	23 คน
แผนกวางแผนการผลิต	5 คน
แผนกจัดซื้อ	5 คน
แผนกโลจิสติกส์	5 คน
แผนกการผลิต	541 คน
รวมทั้งหมด	586 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยการใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1967) ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.05 ซึ่งสูตรตามต่อไปนี้

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

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

e = ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 5 % คือ

$e = 0.05$ ซึ่งสามารถแทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{586}{1+(586 (0.05)^2)} \\ &= 238 \text{ คน} \end{aligned}$$

ผลจากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 237.73$ การวิจัยครั้งนี้จึงได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็น 6 กลุ่มแบ่งตามแผนก ดังนี้

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

โดย n_i = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i

n = ขนาดตัวอย่าง

N_i = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i

N = ขนาดของประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สังกัดแผนก	จำนวน ประชากร	สัดส่วนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกบัญชี	7	$7 \times (238/586)$	3
แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์	23	$23 \times (238/586)$	9
แผนกวางแผนการผลิต	5	$5 \times (238/586)$	2
แผนกจัดซื้อ	5	$5 \times (238/586)$	2
แผนกบัญชี	7	$7 \times (238/586)$	3
แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์	23	$23 \times (238/586)$	9
แผนกวางแผนการผลิต	5	$5 \times (238/586)$	2
แผนกจัดซื้อ	5	$5 \times (238/586)$	2
แผนกโลจิสติกส์	5	$5 \times (238/586)$	2
แผนกการผลิต	541	$542 \times (238/586)$	220
รวมทั้งหมด	586		238

จากผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 238 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก ซึ่งแผนกบัญชี จำนวน 3 คน แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน แผนกวางแผนการผลิตจำนวน 2 คน แผนกจัดซื้อจำนวน 2 คน แผนกโลจิสติกส์ จำนวน 2 คน แผนกการผลิตจำนวน 220 คน รวมทั้งสิ้น 238 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สัญชาติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน โดยใช้สเกลนามบัญญัติ (Nominal scale) และสเกลเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และผลป้อนกลับของงาน ในรูปแบบของ Likert scale แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ประกอบด้วย เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร และความรู้สึกรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อ องค์กร ในรูปแบบของ Likert scale แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในรูปแบบของ Likert scale แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2550) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะผู้วิจัยใช้คำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานาณินธุ์ สัจจชยพันธ์
 - 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศสุดา เพชรดี
 - 1.3 ดร.มาลัย ลิสงสิทธิ์ลาชัย

ใช้ค่า IOC (Index of item objective congruence) ทำการวัดผลประเมินและตรวจสอบ ความเที่ยงตรง ซึ่งสูตรดังนี้

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ในการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม และนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์การแปลความหมาย คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ ในทางปฏิบัติ ค่า IOC ที่ใช้ได้ควรมากกว่า 0.66 หรือ อยู่ในช่วง 0.67-1.00 ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2561) ซึ่งผลสรุปการประเมินและตรวจสอบความเที่ยงตรงนำเสนอในภาคผนวก ข

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบ (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด โดยใช้เกณฑ์ Bryman and Bell (2015) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach' alpha
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	
1. ความเข้าใจในการทำงาน	.903
2. มีความอิสระการตัดสินใจ	.906
3. งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	.915
4. ผลป้อนกลับของงาน	.901
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	
1. เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.895
2. ความเชื่อถือต่อองค์กร	.899
3. ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.954
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	
1. ด้านความรู้สึก	.899
2. ด้านความต่อเนื่อง	.901
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.897
ภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ	.917

3. การนำแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งเอกสารรับรองจริยธรรมในมนุษย์ เลขที่ G-HU145/2566

4. ดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการแจกแบบสอบถามจำนวน 238 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการหางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และเอกสารตีพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต พร้อมบันทึกเป็นแหล่งอ้างอิง เพื่อปรับใช้ประโยชน์ในการทำงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยมีการคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
2. ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้อง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่เก็บไว้จะถูกทำลายหลัง 3-5 ปี
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ดำเนินการในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดำเนินการในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (1981)

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

สามารถกำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยในการแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
1.80-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ใช้ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวอิสระที่มีสองกลุ่ม และ One-way ANOVA F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ LSD (Least significant difference)

สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขในการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนี้ ค่า Durbin-Watson โดยพิจารณาว่าค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าระหว่าง 1.50-2.50 ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง Menard (1995) และพิจารณาจากค่า VIF (Variance inflations factor) คือ ถ้าค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน Myers (1990)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้มีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท โดยแบ่งกลุ่มตามแผนกโครงการในบริษัทดังนี้ แผนกบัญชี แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ แผนกวางแผนการผลิต แผนกจัดซื้อ แผนกโลจิสติกส์ แผนกการผลิต ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 238 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการคัดเลือกความสมบูรณ์และประมวลผลทั้งสิ้น จึงนำข้อมูลทำการวิเคราะห์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สัญชาติ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

เพื่อการแปรความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน ค่าที่ใช้การพิจารณา t-Distribution
F	แทน ค่าที่ใช้การพิจารณา F-Distribution
P-value	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกความสำคัญทางสถิติ
Std. error	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่วัดปัจจัย
Std. error mean	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย

R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของคุณ

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 238 คน ซึ่งสามารถเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละและนำมาเสนอในรูปแบบตาราง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 238 คน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสัญชาติ

สัญชาติ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ไทย	45	18.9
จีน	20	8.4
พม่า	114	48.4
อเมริกัน	2	0.4
กัมพูชา	57	23.9
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 238 คน จำแนกตามสัญชาติ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นสัญชาติพม่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาสัญชาติกัมพูชา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 สัญชาติไทย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 สัญชาติจีน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 สัญชาติอเมริกัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	110	46.2
หญิง	128	53.8
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 238 คน จำแนกตามเพศ พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และเป็นเพศชายจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปีหรือเท่ากับ 30ปี	152	63.8
31 – 40 ปี	67	28.2
41 – 50 ปี	19	8.0
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 238 คน จำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 30 ปีหรือเท่ากับ 30 ปีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาอยู่ระหว่างอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	213	66.2
ปริญญาตรี	17	32.2
ปริญญาโท	8	1.6
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 238 คน จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
โสด	57	23.9
สมรส	103	43.3
หม้าย/หย่า	78	32.8
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 238 คน จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่สมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา หม้าย/หย่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และ โสด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	16	6.7
10,001-20,000 บาท	156	65.6
20,001-30,000 บาท	45	18.9
30,001-40,000 บาท	16	6.7
สูงกว่า 40,000 บาท	5	2.1
รวม	238	100.0

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 238 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมารายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รายได้ 30,000 - 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมาย ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ในการวิจัยนี้จำนวน 238 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะ งาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความ เข้าใจต่องานที่ทำ เป็นอย่างไร	60 25.21%	131 55.04%	39 16.39%	8 3.36%	0 0%	4.03	0.73	มาก	4
2. ท่านรู้สึกมีความ อิสระในการ ตัดสินใจ	139 58.40%	61 25.63%	31 13.03%	3 1.26%	4 1.68%	4.38	0.88	มากที่สุด	2
3. งานที่ท่านมี โอกาสได้ติดต่อกับ บุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	62 26.05%	150 63.03%	20 8.40%	5 2.10%	1 0.42%	4.12	0.67	มาก	3
4. การให้ข้อมูล ป้อนกลับเป็นการ แจ้งผลประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้รับทราบโดยตรง	132 55.46%	84 35.29%	15 6.30%	4 1.68%	3 1.26%	4.42	0.79	มากที่สุด	1
รวม = n 238						4.24	0.77	มาก ที่สุด	

ผลจากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน
ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จากภาพรวมได้ผล
อยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เรียงตามระดับ
ความคิดเห็นลำดับที่ 1 อยู่ระดับมากที่สุด คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการแจ้งผลประเมินผลการ
ปฏิบัติงานได้รับทราบโดยตรงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79
ลำดับที่ 2 ระดับมากที่สุดคือ รู้สึกมีความอิสระในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 รองลงมาเป็นลำดับ 3 ระดับมาก คือ งานที่ท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับ
บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

และลำดับที่ 4 ระดับมาก คือ มีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยแปลความหมายระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ในการวิจัยนี้จำนวน 238 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน	46 19.33%	129 54.20%	56 23.53%	6 2.52%	1 0.42%	4.2	0.71	มาก	4
2. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อ ที่ดีต่อบริษัท HFL (ไทยแลนด์) จำกัด	74 31.09%	148 62.18%	8 3.36%	5 2.10%	3 1.27%	4.03	0.72	มาก	8
3. ท่านสามารถ แลกเปลี่ยนความ ความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานได้ตลอดเวลา	58 24.37%	140 58.82%	33 13.87%	6 2.52%	1 0.42%	4.05	0.62	มาก	7
4. ผู้บังคับบัญชาให้ โอกาสและเต็มใจใน การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจาก ท่าน	39 16.39%	181 76.05%	10 4.20%	6 2.52%	2 0.84%	4.32	0.87	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านมีความ เชื่อมั่นและให้ความ ไว้วางใจต่อองค์กร	123	78	30	3	4	4.06	0.72	มาก	6
	51.68%	32.77%	12.61%	1.26%	1.68%				
6. ท่านมีความรู้สึก ว่าองค์กรนี้สามารถ พึ่งพาได้	59	142	29	7	1	4.05	0.74	มาก	7
	24.79%	59.66%	12.18%	2.95%	0.42%				
7. องค์กรสามารถ ตอบสนองต่อความ ต้องการได้อย่าง เหมาะสม	58	146	26	5	3	4.23	0.93	มาก ที่สุด	3
	24.37%	61.34%	10.93%	2.10%	1.26%				
8. ท่านมีความ คาดหวังที่สูงกับ องค์กร	121	64	46	2	5	4.26	0.89	มาก ที่สุด	2
	50.84%	26.89%	19.33%	0.84%	2.10%				
9. การได้รับ สวัสดิการที่ดีทำให้มี ความเชื่อถือและ ยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	126	55	53	2	2	4.05	0.76	มาก	7
	52.94%	23.11%	22.27%	0.84%	0.84%				
10. ท่านมีความรู้สึก ว่าตัวเองมีบทบาท และมีความสำคัญต่อ องค์กร	62	139	29	5	3	4.14	0.66	มาก	5
	26.05%	58.40%	12.18%	2.11%	1.26%				
รวม = n 238						4.22	0.77	มาก ที่สุด	

ผลจากรายที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัย
ประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น
2 ส่วนตามระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด และมาก ได้แก่

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟัง
ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.87 ลำดับที่ 2 พนักงานมีความคาดหวังที่สูงกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.89 ลำดับที่ 3 องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการแก่พนักงานได้อย่าง
เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ระดับความคิดเห็นมาก ลำดับที่ 4 คือ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ลำดับที่ 5 มีความรู้สึกตัวเองมีบทบาทและม
มีความสำคัญต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ลำดับที่ 6 มี
ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.72 ลำดับที่ 7 มีทั้งหมด 3 ข้อ คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา
มีความรู้สึกองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ และการได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อถือและยอมรับ
เป้าหมายขององค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 0.74 และ 0.66
ลำดับที่ 8 มีทัศนคติที่ดีต่อที่ติดต่อบริษัท HFL (ไทยแลนด์) จำกัดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปล
ความหมายระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี
(ไทยแลนด์) จำกัด ในการวิจัยนี้จำนวน 238 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของ
ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามา เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	125 52.52%	48 20.17%	58 24.37%	0 0.00%	7 2.94%	4.18	1	มาก	4
2. ท่านมีความรู้สึกเพื่อน ร่วมงานเปรียบเสมือนเป็น คนในครอบครัว	42 17.65%	145 60.92%	44 18.49%	6 2.52%	1 0.42%	3.99	0.62	มาก	12
3. ท่านมีความรู้สึกว่ พร้อมที่จะเสียสละและ อุทิศตนให้กับองค์กรนี้	36 15.13%	172 72.27%	22 9.24%	8 3.36%	0 0.00%	4.37	0.87	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความรู้สึกว่ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรโดยไม่มีควม เคลือบแคลงใจใด ๆ	131 55.05%	75 31.51%	24 10.08%	3 1.26%	5 2.10%	4.23	0.98	มากที่สุด	3
5. ท่านมีชีวิตความเป็นต่อ ที่ลำบาก ถ้าตัดสินใจออก จากองค์กรนี้	132 55.46%	38 15.97%	62 26.05%	2 0.84%	4 1.68%	4.09	0.98	มาก	7
6. ท่านมีความคิดว่าองค์กร นี้ให้ในสิ่งที่ต้องการ มากกว่าองค์กรอื่น	68 28.57%	133 55.88%	30 12.61%	6 2.52%	1 0.42%	4.17	0.75	มาก	5
7. ท่านยังคงอยากที่จะ ทำงานกับบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดต่อไป เนื่องจากได้รับ สวัสดิการและ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม	77 32.35%	137 57.56%	16 6.73%	5 2.10%	3 1.26%	4.03	0.61	มาก	10
8. ความแตกต่างทางด้าน เงินเดือนไม่สามารถทำให้ ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	35 14.71%	185 77.73%	10 4.20%	6 2.52%	2 0.84%	4.08	0.72	มาก	8

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
9. ท่านมีความความคิด ที่จะทำงานกับองค์กรนี้ ไปจนเกษียณอายุงาน	59 24.79%	152 63.87%	19 7.98%	5 2.10%	3 1.26%	4.37	0.87	มาก ที่สุด	1
10. ท่านไม่คิดที่จะ ลาออกจากองค์กร ในตอนนี้เพราะว่ามี ความผูกพันกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กร	134 56.30%	68 28.58%	28 11.76%	4 1.68%	4 1.68%	4.02	0.64	มาก	11
11. องค์กรสมควรที่จะ ได้รับความจงรักภักดี จากมุมมองพนักงาน	42 17.65%	165 69.33%	23 9.66%	8 3.36%	0 0.00%	4.03	0.70	มาก	10
12. ถ้าตัดสินใจลาออก จากองค์กรนี้ในขณะที่ องค์กรกำลังมีปัญหาคะ รู้สึกผิด	48 20.17%	161 67.65%	21 8.82%	5 2.10%	3 1.26%	4.12	0.70	มาก	6
13. ถึงแม้ว่ามีข้อเสนอ ที่สนใจและเป็น ประโยชน์ต่อตัวเอง แต่ ก็ยังรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะ ลาออกจากองค์กร ในตอนนี้	67 28.15%	140 58.83%	25 10.50%	5 2.10%	1 0.42%	4.33	0.90	มาก ที่สุด	2
14. ท่านไม่เคยมี ความคิดที่จะย้ายไป ร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	134 56.30%	58 24.37%	40 16.81%	2 0.84%	4 1.68%	4.37	0.87	มาก ที่สุด	1

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
15. ท่านมีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะ ตอบแทนบุญคุณองค์กร ด้วยการทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ	137 57.56%	65 27.32%	28 11.76%	5 2.10%	3 1.26%	4.07	0.88	มาก	9
รวม = n 238						4.16	0.81	มาก	

ผลจากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามของบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จากภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ส่วนตามระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด และมาก ได้แก่

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ลำดับที่ 1 มีทั้งหมด 3 ข้อ คือ มีความรู้สึกที่พร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้ มีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน และไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ลำดับที่ 2 ถึงแม้ว่ามีข้อเสนอที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง แต่ก็ยังรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ลำดับที่ 3 มีความรู้สึกที่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

ระดับความคิดเห็นมาก คือ ลำดับที่ 4 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1 ลำดับที่ 5 มีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ลำดับที่ 6 ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหาก็รู้สึกผิดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ลำดับที่ 7 มีชีวิตความเป็นต่อที่ลำบาก ถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ลำดับที่ 8 ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.72 ลำดับที่ 9 มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ลำดับที่ 10 องค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากมุมมองพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ลำดับที่ 11 ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ลำดับที่ 12 มีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนประกอบด้วย เพศ สัญชาติ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent sample T-test) ซึ่งระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามเพศ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ด้านความรู้สึกรัก	ชาย	110	4.19	0.62	1.227	0.221
	หญิง	128	4.28	0.47		
ด้านความต่อเนื่อง	ชาย	110	4.08	0.57	1.107	0.270
	หญิง	128	4.15	0.36		
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ชาย	110	4.10	0.53	1.475	0.142
	หญิง	128	4.19	0.33		
ภาพรวม	ชาย	110	4.12	0.57	1.270	0.211
	หญิง	128	4.20	0.39		

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามเพศ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.211 ซึ่งมากกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาตามด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า เพศต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance F-test) ซึ่งระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสัญชาติ

ผูกพันต่อองค์กร	สัญชาติ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
	ไทย	45	4.11	0.48	0.683	0.605
	จีน	20	4.14	0.56		
	พม่า	114	4.13	0.53		
	อเมริกัน	2	3.96	0.32		
	กัมพูชา	57	4.23	0.14		
	รวม	238	4.15	0.45		

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสัญชาติ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.605 ซึ่งมากกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาตามด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า สัญชาติต่างกัน ระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance F-test) ซึ่งระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	p-value
	มากกว่าหรือเท่ากับ30ปี	183	4.13	0.48	0.488	0.691
	31-40 ปี	44	4.20	0.40		
	41-50 ปี	6	4.17	0.10		
	มากกว่า 50 ปี	5	4.30	0.13		
	รวม	238	4.15	0.45		

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำกัดจำแนกตามอายุ พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.691 ซึ่งมากกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาตามด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า อายุต่างกัน ระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance F-test) ซึ่งระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา

ผูกพันต่อองค์กร	การศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	228	4.17	0.42	4.898**	0.008
	ปริญญาตรี	7	3.62	1.10		
	ปริญญาโท	3	4.11	0.34		
	รวม	238	4.15	0.45		

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามการศึกษา พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และเมื่อพิจารณาตามด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้นจึงต้องนำข้อมูลทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-		
p-value			
ปริญญาตรี	-.542**	-	
p-value	0.002		
ปริญญาโท	-.0599	0.482	-
p-value	0.820	0.123	

*p-value < 0.01

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.542

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance F-test) ซึ่งระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรส

ผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	SD	F	p-value
	โสด	57	3.99	0.74	4.964**	0.008
	สมรส	103	4.22	0.19		
	หม้าย/หย่า	78	4.18	0.41		
	รวม	238	4.15	0.45		

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และเมื่อพิจารณาตามด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐาน

H₁ หมายความว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งต้องนำข้อมูลทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	-		
p-value			
สมรส	-0.228**	-	
p-value	0.002		
หม้าย/หย่า	-0.194*	-0.033	-
p-value	0.014	0.620	

**p-value < 0.01, *p-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง สถานภาพโสดกับสมรส พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดที่มีสถานภาพโสดจะน้อยกว่า สถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.228

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง สถานภาพโสดกับหม้าย/หย่า พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดที่มีสถานภาพโสดจะน้อยกว่า สถานภาพหม้าย/หย่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.194

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance F-test) ซึ่งระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความ ผูกพันต่อ องค์กร	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	SD	F	p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000THB	16	4.27	0.11	0.34	0.848
	10,000 – 20,000THB	155	4.15	0.46		
	20,001-30,000 THB	45	4.11	0.48		
	30,001-40,000 THB	16	4.12	0.62		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ40,000 THB	6	4.14	0.25		
	รวม	238	4.15	0.45		

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่า p-value เท่ากับ 0.848 ซึ่งมากกว่า 0.05 และเมื่อพิจารณาตามด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ทั้ง 2 สมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาความคลาดเคลื่อนที่มีค่า Durbin – Watson อยู่ระหว่าง 1.50 – 2.50 Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า Variance inflation factor น้อยกว่า 10 แสดงว่าระหว่างตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 2

H₀ : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

H₁ : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 3

H₀ : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

H₁ : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	37.253	3	18.626	341.082**	0.000
	Residual	12.833	235	0.055		
	Total	50.086	238			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression ในการทดสอบ สมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลการทดสอบ พบว่าค่า F มีค่าเท่ากับ 341.082 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าสามารถ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน อย่างน้อย 1 ด้าน ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Toleranc	VIF
	Coefficients		coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.610	0.137		4.470**	0.000		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.212	0.043	0.250	4.925**	0.000	0.422	2.367
ปัจจัยประสบการณ์ในงาน	0.643	0.050	0.657	12.928**	0.000	0.439	2.031
Durbin – Watson = 2.046 R = 0.862 R Square = 0.744 Adjusted R square = 0.742							
F- ratio = 341.082 0.000**							

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 22 การทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน พบว่า ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิดสหสัมพันธ์เป็นกันเอง มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.422-0.439 ซึ่งมากกว่า 0.1 ค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.046 อยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีผลต่อการพยากรณ์และส่งผลต่อตัวแปรตาม ทั้ง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านลักษณะงาน และตัวแปรด้านประสบการณ์ในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ค่า B = 0.212 และค่า p-value = 0.000 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H₁ ที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีผลต่อการพยากรณ์และส่งผลต่อตัวแปร

ตาม ทั้ง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านลักษณะงาน และตัวแปรด้านประสบการณ์ในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ค่า $B = 0.643$ และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.744 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ร้อยละ 77.4 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.742

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.610 + 0.212 X_1^{**} + 0.643 X_2^{**}$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

X_1 = ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 = ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

เมื่อทดสอบตัวแปรอิสระย่อยในแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ทั้ง 2 ตัวแปร จึงนำตัวแปรอิสระทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้ Multiple Linear Regression

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลบ่อนักของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	28.408	5	7.102	76.334**	0.000
	Residual	21.678	233	0.093		
	Total	50.086	238			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่า $F = 76.334$ และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระ

การตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลป้อนกลับของงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลป้อนกลับของงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients						
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.413	0.160		8.816**	0.000		
ความเข้าใจในการทำงาน	0.150	0.030	0.238	5.068**	0.000	0.841	1.189
ความอิสระการตัดสินใจ	0.124	0.026	0.237	4.764**	0.000	0.752	1.330
งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	0.197	0.032	0.289	6.204**	0.000	0.856	1.168
ผลป้อนกลับของงาน	0.177	0.030	0.305	5.921**	0.000	0.700	1.428
Durbin – Watson = 1.922 R = 0.753 R Square = 0.567 Adjusted R square = 0.560							
F- ratio = 76.334 0.000**							

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Durbin – Watson เท่ากับ 1.922 อยู่ระหว่าง 1.5 – 2.50 ค่า VIF (Variance inflation factor) น้อยกว่า 10 ค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.700-0.856 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลป้อนกลับของงานไม่เกิดสหสัมพันธ์เป็นกันเอง

ค่า F พบว่า ค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านลักษณะงาน” อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน”

ค่า R = 0.753 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ระหว่าง ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านลักษณะงาน” ซึ่งความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

ผลป้อนกลับของงาน” และตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.753

จากการทดสอบพบว่า ความเข้าใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า $B = 0.150$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ความอิสระการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า $B = 0.124$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า $B = 0.197$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$

R Square = 0.567 แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ผลป้อนกลับของงาน ร้อยละ 56.7 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.560

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.413 + 0.150 X_1^{**} + 0.124 X_2^{**} + 0.197 X_3^{**} + 0.177 X_4^{**}$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

X_1 = ความเข้าใจในการทำงาน

X_2 = ความอิสระในการตัดสินใจ

X_3 = งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

X_4 = ผลป้อนกลับของงาน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1	Regression	32.129	3	10.710	139.562**	0.000
	Residual	17.957	235	0.077		
	Total	50.086	238			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่า $F = 139.562$ และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้แก่ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและ

องค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear Regression Analysis) ทดสอบ ปัจจัยด้านประสบการณ์ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients		coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.969	0.157		6.166**	0.000		
เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	0.420	0.046	0.467	9.212**	0.000	0.596	1.677
ความเชื่อถือต่อองค์กร	0.266	0.039	0.337	6.847**	0.000	0.631	1.585
ความรู้สึกตัวเองมี ความสำคัญต่อองค์กร	0.096	0.033	0.138	2.916**	0.000	0.685	1.460
Durbin – Watson = 2.071 R = 0.801 R Square = 0.641 Adjusted R square = 0.637							
F- ratio = 139.562 0.000**							

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Durbin – Watson เท่ากับ 2.071 อยู่ระหว่าง 1.5 – 2.50 ค่า VIF (Variance inflation factor) น้อยกว่า 10 ค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.596-0.685 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กรไม่เกิดสหสัมพันธ์เป็นกันเอง

ค่า F พบว่า ค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน” อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน”

ค่า R = 0.801 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ระหว่าง ตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อ

องค์กร” และตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.801

จากการทดสอบพบว่า เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า $B = 0.420$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ความเชื่อถือต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยค่า $B = 0.266$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยค่า $B = 0.096$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$

R Square = 0.641 แสดงว่า การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ร้อยละ 64.1 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.637

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.413 + 0.150 X_1^{**} + 0.124 X_2^{**} + 0.197 X_3^{**} + 0.177 X_4^{**}$$

เมื่อ	\hat{Y}	= ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
	X_1	= เจตนาต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
	X_2	= ความเชื่อถือต่อองค์กร
	X_3	= ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 238 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สัญชาติ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

การตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาและตรวจสอบในเรื่องของความถูกต้อง และความชัดเจนของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการทดสอบกับพนักงานของบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จากนั้นจึงปรับข้อคำถามเพื่อให้แบบสอบถามเกิดความสมบูรณ์และพร้อมใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยที่แบบสอบถามทั้งหมดสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha) α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 หลังจากนั้น ได้แบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 238 ชุด พบว่า แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 238 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่เลือกใช้ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Multiple Regression Analysis Independent sample t-test และ ANOVA F-test

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 238 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตร Yamane (1967) กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 238 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสัญชาติพม่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 เพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.77) โดยลำดับที่ 1 คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการแจ้งผลประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับทราบโดยตรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ลำดับที่ 2 คือ รู้สึกมีความอิสระในการตัดสินใจ มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ลำดับที่ 3 คือ งานที่ทำมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ลำดับที่ 4 คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการแจ้งผลประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับทราบโดยตรง มีระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์ในงาน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยลำดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ลำดับที่ 2 คือ มีความคาดหวังที่สูงกับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ลำดับที่ 3 คือ องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ลำดับที่ 4 คือ มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ลำดับที่ 5 คือ มีความรู้สึกว่าตัวเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ลำดับที่ 6 คือ มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ลำดับที่ 7 คือ มีความรู้สึกองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ และการได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ลำดับที่ 8 คือ มีทัศนคติที่ดีต่อที่ติดต่อบริษัท HFL (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D. = 0.81) โดยลำดับที่ 1 คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าจะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้ มีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน และไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่งองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ลำดับที่ 2 คือ ถึงแม้ว่ามีข้อเสนอที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวเอง แต่ก็ยังรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าจะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีเคลือบแคลงใจใดๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ลำดับที่ 4 คือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ลำดับที่ 5 คือ มีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ลำดับที่ 6 คือ ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหาก็จะรู้สึกผิด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ลำดับที่ 7 คือ มีชีวิตความเป็นต่อที่ลำบาก ถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ลำดับที่ 8 คือ ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ลำดับที่ 9 คือ มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ลำดับที่ 10 คือ องค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากมุมมองพนักงาน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ลำดับที่ 11 คือ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ลำดับที่ 12 คือ มีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนประกอบด้วย เพศ สัญชาติ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสัญชาติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สถานภาพสมรส ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สถานภาพหม้าย/หย่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดแตกต่างกัน ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1.1 เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกเพศเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม และพนักงานของบริษัทมีแรงจูงใจที่ดีต่อบริษัท จึงส่งผลให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณพร เชื้อวณิชช์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เพศต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เพราะบริษัทที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยที่ไม่ได้แบ่งแยกตามเพศ พนักงานไม่รับมอบหมายหน้าที่การงานเหมือนกัน มีการได้รับโอกาสพัฒนาไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกเจเนอเรชัน บริษัทมีการรับบุคคลตามเกณฑ์อายุงานที่กฎหมายแรงงานกำหนด ซึ่งสามารถเข้าถึงบริษัทได้ง่าย และมีการบริการจัดการค่าตอบแทนตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณพร เชื้อวณิชช์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี และงานวิจัยของ วิศรา ช่างสาร (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความ

ผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานมีการปฏิบัติงานหน้าที่ตามกฎระเบียบ และอยู่เป็นการใส่ใจซึ่งกันและกัน

1.3 สัญชาติ พบว่า พนักงานที่มีสัญชาติแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีการเปิดใจรับฟังและความเคารพต่อกันและกัน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวัฒน์ แสงสว่าง (2560) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาตินในตลาดงาน โปธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรี พบว่า สัญชาติต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาตินในตลาดโปธิ์นาเกลือ จังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะพนักงานที่จบจากระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือปริญญาโทสามารถเริ่มต้นตำแหน่งที่สูงกว่า จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณพร เชื้อวนิชย์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีต้องใช้เวลาในการเติบโตก้าวหน้า ในขนาดเดียวกัน พนักงานที่มีระดับปริญญาตรี หรือระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปสามารถเริ่มต้นตำแหน่งที่ระดับผู้บริหาร

1.5 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า สถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีภาระไม่มาก และยังไม่นึกถึงอนาคต ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วเกิดมีภาระเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีอัตราสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกัน เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีภาระทางด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบริษัทมีการให้ความสำคัญรายได้ต่อเดือนของพนักงาน ให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า พนักงานที่มี

รายได้ต่างกัน ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะบริษัทมีการบริหารจัดการระบบเงินเดือนระบบตามตำแหน่งงานได้เหมาะสม จึงทำให้ส่งผลความผูกพันแตกต่างกัน และยังสอดคล้องงานวิจัยของ ภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์ (2566) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่าพนักงานที่มีรายได้รายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานมีความรู้สึกภายในจิตใจสำคัญกว่าสิ่งภายนอกที่บริษัทมอบให้ ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

2.1 ความเข้าใจในการทำงาน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะบริษัทได้แบ่งบทบาท และหน้าที่อย่างชัดเจน ช่วยให้พนักงานรู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ลดความไม่แน่นอนและความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงานเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถ ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการเห็นโอกาสในการเติบโต จึงทำให้ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความเข้าใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Schaufeli (2004) พบว่า พนักงานที่มีความชัดเจนในหน้าที่และบทบาทมีความเครียดน้อยลง และมีความผูกพันกับงานและองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติมา พึ่งสมบัติ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จ.พระนครศรีอยุธยา พบว่า ความเข้าใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรมีการสร้างความรู้ให้กับพนักงานตลอดจนทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ความอิสระการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานมีความรู้สึกมีอิสระจะรู้สึกว่าสามารถจัดการงานของตนเองได้ ไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่เข้มงวดได้ทำงานในรูปแบบที่ตรงกับความต้องการและวิธีการทำงานของตนเอง และมีความยืดหยุ่นในงาน ไม่เกิดความเบื่อในงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ อรุณศรี (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future leader) บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) พบว่า ความอิสระการตัดสินใจส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีความอิสระในการตัดสินใจถือเป็นการเปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพการตัดสินใจกับงาน และกำหนดรูปแบบและเวลาการทำงานด้วยพนักงานเอง ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากการที่พนักงานมีอิสระในการทำงานมีผลสืบเนื่องให้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.3 งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะบริษัท ได้มีการจัดระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job rotation) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การสนับสนุน การแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ วัฒนธรรมองค์กร และเป้าหมายร่วมกัน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Smith (1969) พบว่า การทำงานเป็นทีมและการมีเป้าหมายร่วมกันมีผลต่อความผูกพัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ (2564) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเพิ่มความสนิทกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ผลป้อนกลับของงาน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานเข้าใจถึงเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน และมีการปรับปรุงและพัฒนาผลงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยสวรรณ อามฤต (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics พบว่า ผลป้อนกลับของงาน ทำให้พนักงานรับรู้ข้อดีกับข้อเสียในการทำงานของพนักงานเอง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขได้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (1976) ระบุถึง ผลป้อนกลับที่ชัดเจนเน้นการปรับปรุงช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

3.1 เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในครั้งนี้เพราะพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานกัน โดยที่ได้รับความช่วยเหลือ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีความหวังดีต่อองค์กร และผู้บังคับบัญชาให้

โอกาสเต็มใจดูแล จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวดี (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านเจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้วยเห็นเหตุว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และหัวหน้า และสามัคคีกันในองค์กร ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้มีการเสนอแนวทางเสริมสร้างความสามัคคี และความผูกพันให้เกิดในองค์กร เช่น การจัดงานกีฬา การจัดงานเลี้ยง

3.2 ความเชื่อถือต่อองค์กร พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานมีมีความรู้สึกองค์กรสามารถพึ่งพาได้ มีความเชื่อมั่นความไว้วางใจ ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความคาดหวังตอบสนองจากองค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความเชื่อถือต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวลักษณ์ เอื้อพิชญานนท์ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความเชื่อถือต่อองค์กรต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

3.3 ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานเห็นคุณค่าของตัวเอง และได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) เสนอความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานมีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย เจริญพันธ์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านมีความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสำคัญ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรมีความพึงพอใจระดับสูง ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพล สายแวว (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานบริษัทในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยประสบความสำเร็จในงาน ด้านความรู้สึกตัวเอง มีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 2 ด้าน ดังนี้

1. ระดับการศึกษา องค์กรควรมีการจัดหาช่องทางการหาความรู้หรืออบรมหลักสูตรให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้โอกาสพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน

2. สถานภาพสมรส องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานมีสถานภาพสมรสแล้ว ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มนี้มีความต้องการมั่นคง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว ทำให้มีความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่างานสูงกว่าสถานภาพอื่น

ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กับองค์กร เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารองค์กร ดังนี้

1. ความเข้าใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ระดับ “มาก” แสดงว่า พนักงานมีความคาดหวังจะได้รับความรู้ และโอกาสพัฒนาในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมให้พนักงาน เช่น การฝึกพัฒนาตัวเองด้วยการตั้งเป้าหมาย และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความอิสระการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีแนวโน้มไปในด้านของการให้อิสระกับงาน และผู้คนมากขึ้นเรื่อย ๆ อาจเป็นเพราะในยุคนี้พนักงานสามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ง่าย ทำให้ระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อยู่มากมายที่มีอยู่ในโลกของการทำงานกลายเป็นเรื่องที่ล้าหลังเมื่อเทียบกันความแตกต่างการทำงานยิ่งกว้างขึ้นเรื่อย ๆ ผู้บริหารควรที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน และตัดสินใจด้วยตัวเอง

3. งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในภาพรวมอยู่ระดับ “มาก” แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกอยากเปิดใจรับพลังของมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ให้พนักงานได้มีเวลาและพื้นที่ในการเข้าสังคม

4. ผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมอยู่ระดับ “มากที่สุด” แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดี และพัฒนาตัวเองมีความก้าวหน้ากับองค์กร ผู้บริหารควรพิจารณาสร้างความเชื่อมโยงของเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายของหน่วยงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กับองค์กร เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารองค์กร ดังนี้

1. เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ในด้านนี้ผู้บริหาร และหัวหน้างานควรจะทำตัวเป็นตัวอย่างเปิดใจ และเข้าใจมุมมองของคนอื่น เปิดโอกาส และเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานได้ตลอดเวลา

2. ความเชื่อถือองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะความเชื่อถือ และไว้วางใจในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน

3. ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารควรมีการปรับทัศนคติ เติมเต็มกำลังใจให้กับพนักงานที่ไม่มีความสุขในองค์กร เช่น ปรับบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน เพิ่มพลังในทางสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร ปรับวิธีการให้ยืดหยุ่น ลดความเป็นทางการ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและสรุปผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้เห็นภาพรวมถึงความคิดเห็นของพนักงาน และทราบถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นควรศึกษาข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเพื่อทำความเข้าใจและศึกษารายละเอียด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานในบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาศึกษากับองค์กรอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ควรศึกษาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลมาออกแบบกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติลักษณ์ ชัยเพชร. (2566). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิริติ อรุณศรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future Leader) บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ครุศิลป์ อวนศรี, นิษรา พรสุริวงษ์, และสุวรรณา ยุทธภักดิ์. (2567). ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(1), 259-270.
- ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 4(1), 27-38.
- ทิพย์ชนก แสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วิ. อินเทอร์เน็ต.
- นิลวัฒน์ แสงสว่าง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของแรงงานต่างชาติในตลาดลานโพธิ์นาเกลือจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวลักษณ์ เอื้อพิชญานนท์ และปิยะพร เสมาทอง. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัท ชัยโกมล ธุรกิจ จำกัด. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 9(2), 1-10.
- ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 2(1), 18-34.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2561). แนวคิด หลักการ และกระบวนการวิจัย: เชิงปริมาณ คุณภาพและผลงานวิธีการเขียนวิทยานิพนธ์. นครสวรรค์: ปัญญาชน.
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล, และวิลาสินี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(3), 27-39.

- พิศมัย เจริญพันธ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์, กัลย์ ปิ่นเกษร, และ ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ. (2566). ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 11, 59-67.
- ยสบรร อามฤต. (2564). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. สารนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการและกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รติมา พึ่งสมบัติ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รติมา ประวีติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิศรา ช่างสาร, ปภาดา พงศ์อัจฉริกุล, พิมพ์นิภา ภูเหลื่อม, และรัตนา สีดี. (2566). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอยุธยา. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(6), 6-9.
- วัชรพล สายแวว, ชีระศักดิ์ หรือตระกูล, และรัตนา สีดี. (2565). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสพการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในประเทศไทย. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(3), 35-46.
- วัชรพล อรุณรัตน์. (2566). ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคดิจิทัล. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(1), 429-443.
- วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2, 81-94.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

โสภณ ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1981). *Research in education*. Englewood-Cliff, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods*. Oxford: Oxford University.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New York: Prentice-Hall, Upper Saddle River.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.

Labetubun, M. R., & Dewi, I. G. (2022). Organizational commitment: It's mediating role in the effect of human resource management practices and workplace spirituality on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 112-123.

Menard, A. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18(1), 15-32.

Myers, J., & Lorch, R. (1990). Regression analyses of repeated measures data in cognitive research. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 16(1), 149-157.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

- Reuben, B., & David, K. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 1173-1182.
- Richard, M., Lyman, W. P., & Richard, M. S. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment*. New York: Academic.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes: Rand McNally & Company, Chicago, Illinois*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Spector, P. E. (2000). *Industries and organizational psychology research and practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Porter, L. W. (1973). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 18-56.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2, 46-56.
- Steven, H, V, A, A. (1978). Diabetic cataract formation: Potential role of glycosylation of lens crystallins. *Journal of Biological Chemistry*, 252(10), 2998-3002.
- William, K. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 4-33.
- Wilmar, S., & Arnold, B. (2004). Job demand, job resource, and their relationship with burnout an engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 293-315.
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Zeynep, A. (2004). *Industrial organizational psychology across cultures*. New York: Academic.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
Graduate school of Commerce Burapha University
169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด
แบบสอบถามชุดนี้จัดทำ เพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการจัดทำงานนิพนธ์
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. สัญชาติ

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> จีน | <input type="checkbox"/> กัมพูชา |
| <input type="checkbox"/> พม่า | <input type="checkbox"/> ไทย |
| <input type="checkbox"/> อเมริกา | |

2. เพศ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
|------------------------------|-------------------------------|

3. อายุ

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 30-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |

5. สถานภาพสมรส

- | |
|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด |
| <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า |

6. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท
 () 10,000-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท
 () 30,001-40,000 บาท
 () สูงกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง กรุณายืนยันเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างไร					
2. ท่านรู้สึกมีความอิสระในการตัดสินใจ					
3. งานที่ท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
4. การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการแจ้งผลประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับทราบโดยตรง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

คำชี้แจง กรุณาระบุเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เจตนาต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร					
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อที่ติดต่อบริษัท HFL (ไทยแลนด์) จำกัด					
7. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา					
8. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส และเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					
ความเชื่อถือต่อองค์กร					
9. ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร					
10. ท่านมีความรู้สึกองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้					
11. องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม					
12. ท่านมีความคาดหวังที่สูงกับองค์กร					
13. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
รู้สึกตัวเองมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร					
14. ท่านมีความรู้สึกตัวเองมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับความพึงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณเขียนเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้สึกรัก					
15. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
16. ท่านมีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว					
17. ท่านมีความรู้สึกว่าพร้อมที่จะเสียสละ และอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					
18. ท่านมีความรู้สึกที่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ					
ด้านความต่อเนื่อง					
19. ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
20. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
21. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
23. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
24. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะว่ามี ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
25. องค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจาก มุมมองพนักงาน					
26. ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่ที่องค์กร กำลังมีปัญหาจะรู้สึกผิด					
27. ถึงแม้ว่ามีข้อเสนอที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อ ตัวเอง แต่ก็ยังรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้					
28. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กร คู่แข่ง					
29. ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทน บุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กร ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

(Internal Objective Congruency: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Internal Objective Congruency : IOC) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่ น้อยกว่า 0.5 ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

1 หมายถึง สอดคล้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำ IOC

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานาณินธุ์ สัจจขยพันธ์

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศสุดา เพชรดี

3. ดร.มาลัย ลีสังสิทธิ์ลาชัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล
		1	2	3	คะแนน IOC	
1.	สัญชาติ	+1	1	0	0.7	ผ่านแต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
2.	เพศ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3.	อายุ	+1	+1	0	0.7	ผ่านแต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
4.	การศึกษา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5.	สถานภาพสมรส	+1	+1	+1	1	ผ่าน
6.	รายได้ต่อเดือน	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล	
	1	2	3	คะแนน IOC		
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
1	ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างไร	+1	+1	0	0.7	ผ่านแต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
2	ท่านรู้สึกมีความอิสระในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3	งานที่ท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4	การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการแจ้งผลประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับทราบโดยตรง	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล	
	1	2	3	คะแนน IOC		
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน						
5	เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	-1	0.3	ไม่ผ่าน
6	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
7	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท HFL (ไทยแลนด์) จำกัด	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล	
	1	2	3	คะแนน IOC		
8	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
9	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
10	ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
11	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้	+1	+1	+1	1	ผ่าน
12	องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ผ่าน
13	ท่านมีความคาดหวังที่สูงกับองค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
14	การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
15	ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
16	ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	+1	-1	+1	0.3	ไม่ผ่าน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล
		1	2	3	คะแนน IOC	
ความผูกพันต่อองค์กร						
17	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
18	ท่านมีความรู้สึกปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	+1	-1	0	0	ไม่ผ่าน
19	ท่านมีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว	+1	+1	+1	1	ผ่าน
20	ท่านมีความรู้สึกว่าพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	+1	+1	+1	1	ผ่าน
21	ท่านมีความรู้สึกว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีความคิดเห็นใดๆ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
22	ท่านมีจิตความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	+1	1	0	0.7	ผ่านแต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
23	ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	+1	1	0	0.7	ผ่านแต่ให้ปรับปรุงแก้ไขข้อความ
24	ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล
		1	2	3	คะแนน IOC	
25	ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่ สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน ได้	+1	+1	+1	1	ผ่าน
26	ท่านมีความความคิดที่จะทำงานกับ องค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
27	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ในตอนนี้ เพราะว่ามีคนผูกพันกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
28	องค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดี จากมุมมองพนักงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
29	ถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ใน ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหาจะรู้สึกผิด	+1	+1	+1	1	ผ่าน
30	ถึงแม้ว่ามีข้อเสนอที่สนใจและเป็น ประโยชน์ต่อตัวเอง แต่ก็ยังรู้สึกไม่ ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้	+1	+1	+1	1	ผ่าน
31	ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไป ร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	+1	+1	+1	1	ผ่าน
32	ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะ ตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุก อย่าง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของคำถามกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics)	
1. ความเข้าใจในการทำงาน	0.903
2. มีความอิสระการตัดสินใจ	0.906
3. งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	0.915
4. ผลป้อนกลับของงาน	0.901
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (Work experience)	
1. เพื่อนร่วมงานกับองค์กร	0.895
2. ความเชื่อถือต่อองค์กร	0.899
3. ความรู้สึกตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.954
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)	
1. ด้านความรู้สึกรัก	0.899
2. ด้านความต่อเนื่อง	0.901
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.897
ภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.917



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB4-172/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU145/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

หัวหน้าโครงการวิจัย : Ms.DONGDONG LAI

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอยางการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 20 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 20 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาคผนวก ง
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 1.pdf	Completed	6.44 %

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 2.pdf	Completed	16.14 %

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 3.pdf	Completed	17.17 %

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 4.pdf	Completed	13.47 %

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 5.pdf	Completed	17.26 %

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 1-5.pdf	Completed	14.39 %

ผลตรวจอักษรวิสุทธิ์โดยรวมที่ 14.39%

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	Miss Lai dongdong
วัน เดือน ปี เกิด	23 ตุลาคม 2538
สถานที่เกิด	มณฑลกวางสี ประเทศจีน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88/152 หมู่ที่ 15 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พ.ศ. 2564 ผู้จัดการการตลาด บริษัท HFL เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พ.ศ. 2563 บัญชีฝั่งจ่าย บริษัท ท็อปปิ้ง ฮัตสัน พรินซ์อิน อินดัสเทรียล จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2567 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา