

**ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ
พนักงานบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)**

**Factors of Job Satisfaction Affecting Organizational Commitment of
Employees of Powerline Engineering Public Company Limited**

นายธีรพล โกศล

Thiraphon Koson

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรายเดือนของ บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ผ่านแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 311 คน จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ t-test และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุดก็คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ งานวิจัยนี้มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารโดยสามารถนำผลวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความสำคัญ: ความพึงพอใจ,ความผูกพัน,พนักงาน,บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

Abstract

This research aims to study the factors of job satisfaction affecting employee organizational commitment by collecting data from a sample group of 311 monthly employees of Power Line Engineering Public Company Limited via an online questionnaire. From the results of descriptive statistics analysis, testing the research hypothesis with t-test statistics, and multiple regression analysis, it was found that the factors of employee job satisfaction in terms of compensation and welfare, employee knowledge and ability development, and work environment affect employee organizational commitment. The factor of job satisfaction that affects the most commitment is work environment, followed by employee knowledge and ability development, and compensation and welfare, respectively. This research is useful for executives who can use the research results as a guideline for adjusting strategies to promote employee commitment to the organization.

Importance: Satisfaction, Commitment, Employees, Powerline Engineering Public Company Limited

บทนำ

บริษัทรับเหมาก่อสร้างก่อตั้งใหม่เป็นจำนวนมาก จากอดีตถึงปัจจุบันธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลในไทยและที่ยังดำเนินการอยู่ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 108,000 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ปี 2565) ผู้ประกอบการรายใหญ่มีจำนวนเพียง 709 ราย หรือสัดส่วนเพียง 0.7% ของจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด โดยสภาพการแข่งขันของธุรกิจก่อสร้างในปัจจุบันธุรกิจก่อสร้างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรบุคคลด้านก่อสร้างของบริษัทมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนโดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง การหมุนเวียนของพนักงานเข้าออกที่รวดเร็วทำให้มีความเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูล บริษัทมีการปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพทันต่อความต้องการมีแผนพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว บริษัทจำนวนมากจึงหันมาให้ความสำคัญกับบุคลากร

บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามท้องถื่นที่ต้องการนั้น ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นอย่างมาก และการฝึกฝนพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพตามท้องถื่นที่ต้องการนั้นต้องใช้เวลาและมีค่าใช้จ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่เป็นกำลังขององค์กรนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในกับสิ่งที่ต้องการ จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และใช้ความรู้ทักษะความสามารถของบุคลากรให้ทำงานดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ สิ่งที่ต้องการต้องคิดอยู่เสมอ คือการพัฒนาแบบใด เพื่อส่งเสริมกับสิ่งที่เป็แรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ยอมรับเป้าหมาย นโยบายองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานเท่านั้น แต่สิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนั้นยังปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง การจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีการดูแลใส่ใจในด้านของความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้นั้นจะต้องมีการอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อเป็นการกระตุ้นการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้เกิดแรงจูงใจ และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่คอยช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปนาน ๆ แต่อย่างไรก็ตามการที่แต่ละองค์กรจะสร้างความรู้สึ

ผูกพันของบุคลากรนั้น เป็นเรื่องที่ทำได้ยากเพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายใน องค์กรในการ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมี การดูแลใส่ใจในด้านของความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้าง ชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การที่องค์กรจะคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้นั้น จะต้องมีการอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อเป็นการกระตุ้นการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กร (Steers,1997)

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่พนักงานใน องค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ มีบริษัทที่ปรึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศที่มีการวิจัยเรื่องนี้ และต่างก็ มีข้อพิสูจน์ในทางทฤษฎีว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมี Productivity ที่สูงกว่าพนักงานที่ไม่ ผูกพัน ซึ่งจุดนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมสร้างองค์กรให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น (ประคัลภ์ ปัทมพลจักร, 2559)

บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง (มหาชน) จำกัด ซึ่งได้ดำเนินงานมามากกว่า 35 ปี เพื่อที่จะให้ เป็นบริษัทก่อสร้างที่เพิ่มศักยภาพขององค์กรและบุคลากรเพื่อผลิตงานที่สร้างความพอใจและปลอดภัย สูงสุดให้แก่ลูกค้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม ให้มีความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นผู้นำในวงการก่อสร้างเพื่อช่วย ยกกระดับอุตสาหกรรม มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อการตอบสนอง ต่อตลาดที่ดีขึ้น และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนของโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อม โดยการวัดจากการแสดงความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง จึงสามารถวัดความพึงพอใจนั้นได้ ทั้งนี้ มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายความหมายเช่น

Divis and Newstrom (2528) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ

Herzberg (2532 : 67-69) ได้ศึกษาทฤษฎีจูงใจจ้ำจุน (Motivation Maintenance Theory) หรือทฤษฎีจูงใจอนามัย (Motivation Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยจ้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

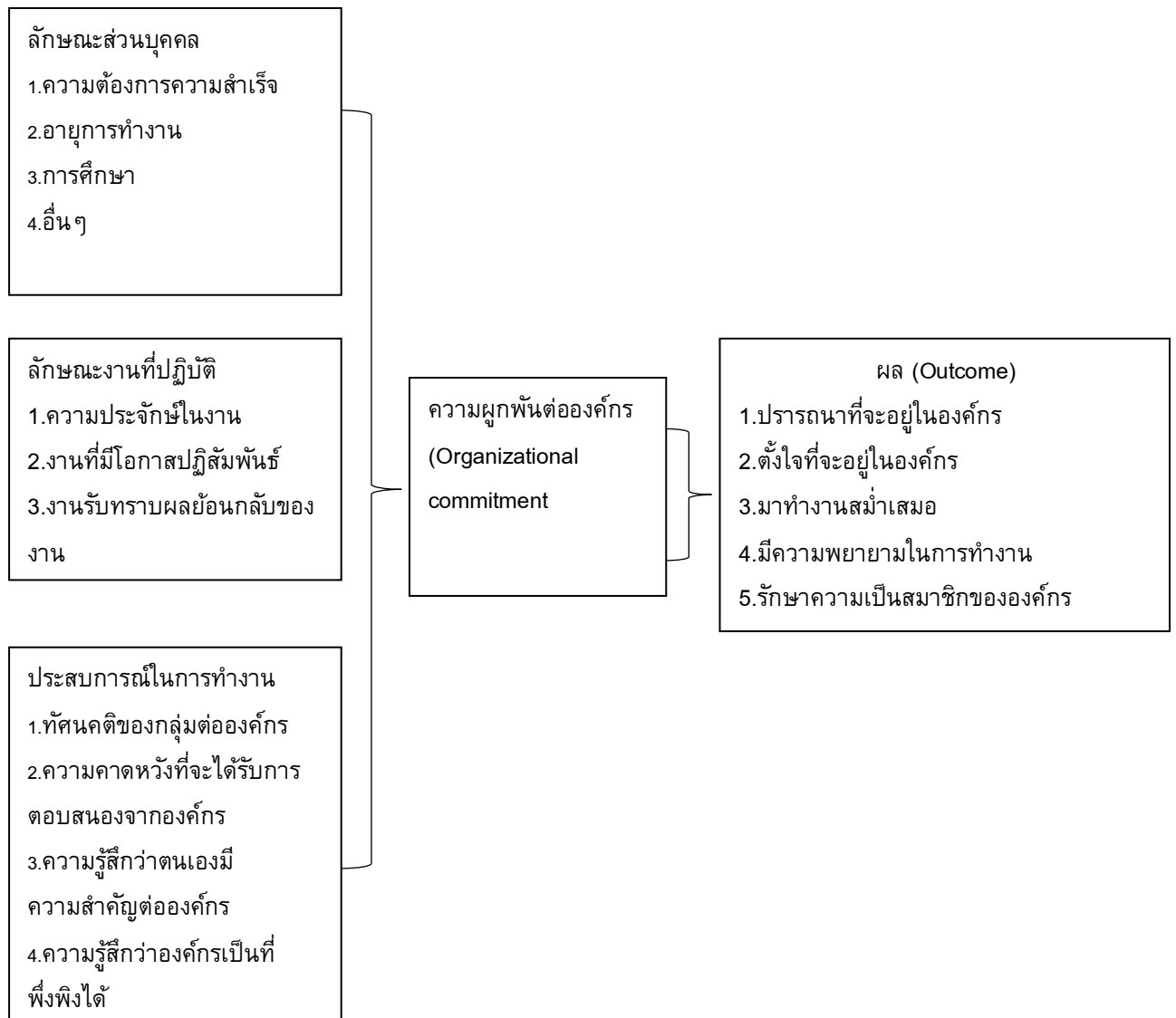
ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจ้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะจ้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยจ้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

Steers (1977,p.46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดรวมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งมั่นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

แบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้นสามารถแสดงได้ดังนี้



แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers,1977),อ้างถึง นิชาพัชญ์ จินตนา (2557,น.2)

วิธีดำเนินการวิจัย

1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สามารถจะเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรได้ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) เป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 1,400 คน โดยกําคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนและอายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 3 ข้อ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามชนิดปลายเปิด (Close-ended Question)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ลักษณะคำถามเป็นคำถามชนิดปลายเปิด (Close-ended Question) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale Method)

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างโดย (Google Form) และได้กระจายแบบสอบถามผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่างๆ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้วนำมาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาไปวิเคราะห์ประมวลผลในงานวิจัย

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป จากนั้นจะทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเลขคณิตตามช่วงคะแนน ไว้ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจ/ความผูกพันในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจ/ความผูกพันในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจ/ความผูกพันในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจ/ความผูกพันในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจ/ความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

และการวิเคราะห์การถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 เพศหญิง มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และเพศทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 1.3 มีจำนวน 4 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 อายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีเงินเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 เงินเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 เงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 165 คน ร้อยละ 53.1 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 อายุงาน 3-5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

2.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง (มหาชน)

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ของพนักงานรายเดือน บริษัทเพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง (มหาชน) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 รองลงมาคือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.09 ตามลำดับ

3.ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทเพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมา ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และอายุงานของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) มีความมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน

2.ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.510 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเงินเดือน ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.317 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.766 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6.ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	37.454	3	12.485	52.568	.000**
Residual	72.911	307	.237		
รวม	110.364	310			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	B	S.E.	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.332	.142		9.403	.000**		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X1)	.127	.040	.179	3.209	.001**	.691	1.448
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน (X2)	.224	.041	.311	5.507	.000**	.675	1.483
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3)	.187	.041	.240	4.605	.000**	.791	1.264
R = .583 R ² = .339 Adjusted R ² = .333							
S.E. = .48733 F = 52.568 Durbin Watson = 1.799							

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 33.3 (Adjusted R²) และมีนัยสำคัญทางสถิติ (F=52.568, p=0.000**) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อธิบายปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ไปน้อยที่สุดตามลำดับ เช่น ปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลมากที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ (Beta = 0.311, t = 5.507, p = 0.000) รองลงมาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

กำหนด X1 = ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X2 = ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

X3 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Y = ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

สมการภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

$$Y = 1.332 + 0.127(X_1) + 0.224(X_2) + 0.187(X_3) + 0.487$$

$$R^2 = .339, \text{ Adj } R^2 = .333$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 311 คน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการทดสอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปผลการวิจัย การอธิบายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือน 15,001-30,00 บาท มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, S.D. = 0.64) แยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.09$, S.D. = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 ท่านยังคงทำงานต่อเนื่องจากได้รับผลประโยชน์และผลตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.16$, S.D. = 0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=2.99$, S.D. = 1.22) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาการความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.21$, S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 2 ท่านมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.07$, S.D. = 1.22) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.24$, S.D. = 0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อที่ 3 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.27$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่อย่างสวยงามเป็นระเบียบน่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.05$, S.D. = 0.59) แยกเป็นรายได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 1 การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 0.86) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.01$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=2.98$, S.D. = 0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 1 ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D. = 1.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 4 ท่านปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}=2.75$, S.D. = 1.34) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรของพนักงาน รายเดือน บริษัทเพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เงินเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เงินเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม พนักงานมีความเห็นในเรื่องที่จะไม่ลาออกจากองค์กร หากได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ดีกว่านั้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานส่วนหนึ่งในจำนวนมากที่ไม่พึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทน ในประเด็นนี้ องค์กรควรมีการสำรวจความคิดเห็นพนักงานเพื่อปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ และโครงสร้างค่าตอบแทน เพื่อให้ได้รับทราบสิ่งที่พนักงานพึงพอใจหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงเพื่อหาความเหมาะสมและสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อที่จะช่วยลดเรื่องของการเปลี่ยนแปลงและการลาออกของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในองค์กรของพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์กรให้โอกาสในการพัฒนาการทักษะความรู้ความสามารถ พนักงานจะมีความรู้สึกซาบซึ้งและมองว่างค์กรให้คุณค่าแก่พวกเขา ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ก็จะทำให้ทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่าการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในองค์กรของพนักงาน องค์กรก็ควรตระหนักถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิด

กว้าง เปิดเผย การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีวิธีการทำงาน กฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงานที่ยืดหยุ่น และเพิ่มเติมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีเมื่อได้มาทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้เองเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและความเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว พนักงานก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรตามมาในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาริณี นิติธรรม (2566) ศึกษาปัจจัยภายในขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานพนักงานก็就会有ความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะและการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรเพิ่มการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ (In depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้รับความรู้ถึงข้อมูลเชิงลึกและความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.ควรทบทวนการศึกษาเป็นระยะๆ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงงาน เป็นต้น รวมไปถึงทัศนคติของพนักงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3.ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของบริษัทเพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) กับบริษัทรับเหมาก่อสร้างรายอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกับความผูกพันองค์กร และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมต่อไปได้อย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

บรรณานุกรม

- กิริติ อรุณศรี. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (สารนิพนธ์
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- จิตราภา ซาติการุณ. (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต) สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชยุตม์ เต็มทองทศ. (2565) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี
ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณัฐชา จันทานานนท์. (2566) กรณีศึกษา ความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของ
พนักงานประจำ บริษัทฯแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการ
จัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล อธิติ ทิวะเศศิธร และวราญา โรจนูปภาพร. (2565) อิทธิพลของความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
(วารสารรัชต์ภาคย์) คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิต
- ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา
พนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต อาจารย์สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโรงแรม คณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- นภารัฐ อัมพสุวรรณ. (2566) ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
(สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัด
กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ (สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจน
เนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ปรัชญา
ดุขฎิบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปรีดา พันธุ์จบสิงห์. (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัด
ชลบุรี (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) คณะการจัดการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิตะวัน ลอศรี และ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2567) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
พนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- เพชรวิภา ช่างเก็บ. (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว (สารนิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- ธัญญภัทสร ศรีเวทยาภิรัชต์. (2563) ปัจจัยส่วนบุคคลและพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
พนักงานในองค์กร การณศึกษา บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ภาค 2 (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต
- ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและ
การตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ
(วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มัทวัน เลิศอุฉวิงศา. (2564) ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความภักดีของพนักงานเอกชน การณศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อ
สังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณวิไล พุยประเสริฐ. (2563) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- วรรณนัช ดวงภมร. (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์
คอนสตรัค จำกัด (มหาชน) (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์มจินดา และกรรณิการ์ แจกแสงรัตน์. (2564) ปัจจัยความพึง
พอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (วารสารบริหารธุรกิจ
และสังคมศาสตร์) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรดา เองอุดมทรัพย์. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย การ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- วราภรณ์ ชื่นจรรุญ. (2564) อิทธิพลของความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความ
ภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- ศาริณี นิตติธรรม. (2566) ปัจจัยภายใต้องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สินิทธา สุขสวัสดิ์ รุจิกาญจน์ สานนท์ ภูริณัฐ ยมกนิษฐ์. (2565) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซูเปอร์มาร์เก็ต ในกรุงเทพมหานคร: เปรียบเทียบก่อนและระหว่างสถานการณ์โควิด 19 (วารสารวิชาการศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน) คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.) (2564) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร กองบุคลากร สำนักบริหาร องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
- อรรวรรณ แก้วธิวั. (2565) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนาวิน อางเสริม. (2565) อิทธิพลเชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อารีรัตน์ เสตะตะญาติ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ในเขตกรุงเทพมหานคร (วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรังสิต
- Setyo Riyanto, Endri Endri and Novita Herlisha. (2021) ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาการไกล่เกลี่ยการมีส่วนร่วมของพนักงาน คณะเศรษฐศาสตร์และธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเมอร์คู บัวนา ประเทศอินโดนีเซีย