

ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันองค์กร ของบุคลากรในธุรกิจผลิตอาหาร
สำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

EXPECTATION AND SATISFACTION TOWARD WORK OPERATION AFFECTING
ORGANIZATION COMMITMENT POSSESSED BY PERSONNELS WORKING FOR THE
INSTANT FOOD MANUFACTURER IN BANGKOK METROPOLITAN DISTRICT

ปานชนก มุกระ¹ และ ผศ.ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในธุรกิจอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และความผูกพันองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 ตัวอย่างจำนวน 209 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับค่อนข้างมาก โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับค่อนข้างมาก โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ตัวแปรความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ในขณะที่ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตัวแปรความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ในขณะที่ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, ความพึงพอใจ, ความผูกพัน, ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูป

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to (1) investigate the consumers' attitude toward service quality, brand preference, and their repurchase decisions for ordering the electrical appliance via online system; (2) analyze the effects of service quality and brand preference on repurchase decisions via online system, the administered questionnaire with the reliability value of 0.879 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 209 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The research finding was that the expectation into work operation respondents on average relatively high levels of all. For the top three are work environment; the nature of work performed and compensation and benefits which affect to the organization's commitment, respectively.

Satisfaction with work operation was found that respondents on average relatively high level of all. For the top three are work environment; The nature of work performed and compensation and welfare which affect the organization's commitment, respectively.

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at .05, it was found that the overall expectation of work operation did not affect to organizational commitment. It can divided into sections, namely: work environment; The nature of work performed and compensation and welfare that affect to the organization's commitment, respectively. While the opportunities and advancement and the relationship with boss and colleagues did not affect the organization's commitment.

The overall of satisfaction variables of work operation affect to organizational commitment. It can divided into sections, namely: work environment; The nature of work performed and compensation and welfare that affect to the organization's commitment, respectively. While the opportunities and advancement and the relationship with boss and colleagues did not affect the organization's commitment.

Keywords : Expectation, Satisfaction, Commitment, The Instant Food Manufacturer

ที่มาและปัญหาของการวิจัย

ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรทุกฝ่ายที่จะช่วยกันผลักดันองค์กรให้สามารถเดินหน้าต่อไปได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความผูกพันขององค์กรของบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่คุณภาพและมีความเชี่ยวชาญให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (สุวรรณี โภเมศ, 2554: 26 อ้างถึงใน อนงค์ศิริ โรจนโสดม, 2561) ได้กล่าวว่า ลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีลักษณะคือ อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานต่ำ มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (ชนันท์ ทะลุใจ, 2549: 9 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ที่กล่าวถึงความผูกพันขององค์กรจะทำให้บุคลากรทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยใดบ้าง จากงานวิจัยของ พัทธ์ททัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากมนุษย์จะเลือกอาชีพเพื่อสนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเอง อาชีพใดจะสามารถสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของตนได้ ในขณะที่เดียวกันงานวิจัยของ ดร.ณิ ชมศรี และคณะ (2561) ที่เคยศึกษามาก่อน และให้ผลการศึกษาว่า ความคาดหวังจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่านอกจากความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแล้ว ความคาดหวังจากการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องการจะนำไปสู่ความผูกพันขององค์กร เพราะเมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ทำให้เกิดการพัฒนา การเติบโต และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มบริษัทในธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่า ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยจากการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ระดับความคิดเห็นอย่างไรต่อความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จะทำให้เกิดความผูกพันขององค์กร
2. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรหรือไม่ในลักษณะใด
3. ความพึงพอใจในต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในธุรกิจอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และความผูกพันองค์กร

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันองค์กร

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้ประกอบการและเจ้าของธุรกิจมีแนวทางในการออกแบบแผนการจัดการองค์กร มีความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เป้าหมายและความคาดหวังของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความผูกพันองค์กร และมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทในระยะยาว

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัยนักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยกลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้และเกิดเป็นความรู้ใหม่ในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์/การส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร

1.1 ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับตัวแปร ความผูกพันองค์กร

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ความสัมพันธ์/ การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรความคาดหวังจากการทำงานของบุคลากรกับตัวแปร ความผูกพันองค์กร

ดรุณี ชมศรี และคณะ (2561) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r = .759$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การนำเสนอกรอบแนวความคิด เพื่อนำเสนอภาพเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

Maslow (1943 อ้างถึงใน บุญใจ ปัญญาบรรณ และนรินทร์ สมทอง, 2562) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมี

ความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไปดังนี้ ชั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย; ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย; ชั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับ; ชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง และชั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังจากการทำงานของบุคลากร

ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom (1982 อ้างถึงใน งามจิต อินทวงศ์, 2556) ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ 1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน 2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน และ 3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ

ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker (1960: 32-40 อ้างถึงใน ดุษดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ได้กล่าวว่าบุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้น ๆ ไว้ ซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “ Side bet ” เพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากลาออกจากองค์การก่อนกำหนดเขาจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์การต่อไป

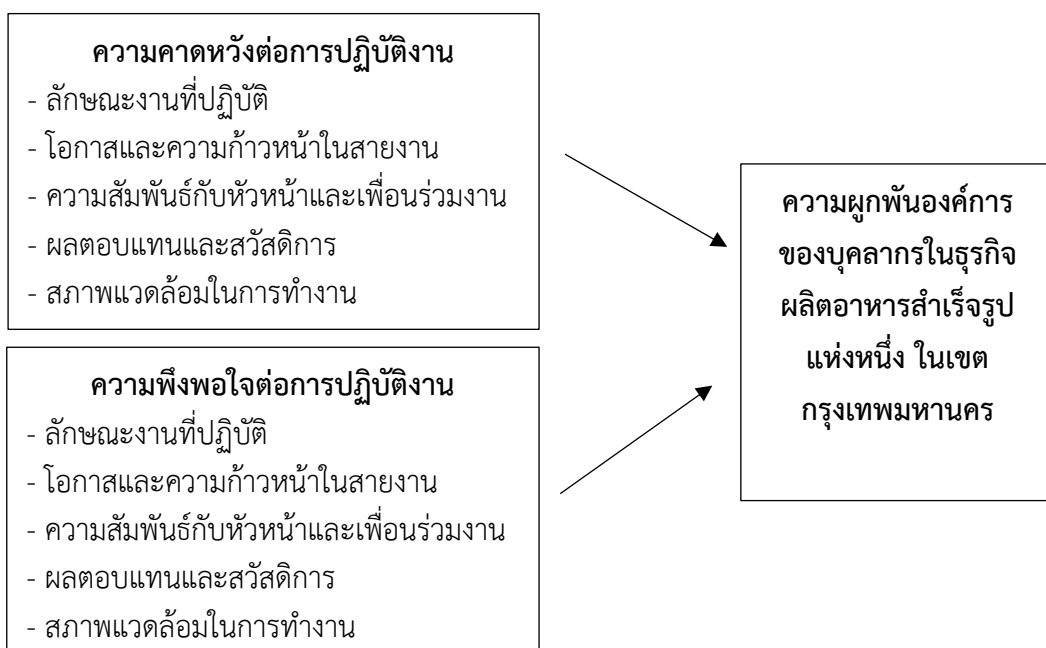
3. การนำเสนอสมมติฐานการวิจัยที่ได้รับจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 : ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร คือ 1. เป็นบุคคลที่ทำงานในบริษัทกลุ่มผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เป็นบุคคลที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป (พ้นวาระการทดลองงานแล้ว) โดยจำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 437 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 เท่ากับ 1.89

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 208.59 หรืออย่างน้อย 209 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

4. องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุงานปัจจุบัน, ตำแหน่งงาน และรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในตอนที่ 2 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน” ทั้ง 5 ด้าน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความผูกพันองค์กร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

5. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

5.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

5.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cornbrash's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้ ค่าสรุปลักษณะสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้ (อารยา องค์เอี่ยม และพงศ์ธรา วิจิตเวชไพศาล, 2561)

ชื่อตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.874
2. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.868
3. ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	0.896
ค่ารวม	0.879

6. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

6.1 ใช้สถิติพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

6.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (สุทิน ชนะบุญ, 2560)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรในธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค (สุทิน ชนะบุญ, 2560)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดลองสมมติฐานระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ(ต้น) มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัว ที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ผู้วิจัยระบุว่าจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress Analysis) (สุทิน ชนะบุญ, 2560)

7. การแปรผลค่าสถิติ

7.1 ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร (ละเอียด ศิลาน้อย, 2562) ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

$$5 = \text{ระดับค่าคะแนนสูงสุด}$$

$$1 = \text{ระดับค่าคะแนนต่ำสุด}$$

$$\text{ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

7.2 ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับการแปรผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า คาดหวังน้อย/พึงพอใจน้อย/เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า คาดหวังค่อนข้างน้อย/พึงพอใจค่อนข้างน้อย/เห็นด้วยค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า คาดหวังปานกลาง/พึงพอใจปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า คาดหวังค่อนข้างมาก/พึงพอใจค่อนข้างมาก/เห็นด้วยค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า คาดหวังมาก/พึงพอใจมาก/เห็นด้วยมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในธุรกิจ
ผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 : ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรใน
ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 72 ระดับรายได้อยู่ที่ 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60 นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพอยู่ในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76 และมีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1 ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก (\bar{X} = 3.88 , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังค่อนข้างมากต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 3 ลำดับแรก โดย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.70) ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น อากาศโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน สะอาด และเป็นระเบียบ (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.87) มีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอ (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.97) และมีพื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร ห้องน้ำ รวมถึงพื้นที่ส่วนกลางอื่นๆ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.92) ซึ่งมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.72) ได้แก่ งานมีความท้าทายและได้เรียนรู้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.93) งานมีคุณค่า/มีความภูมิใจในตนเอง (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.98) และเป็นงานที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตนเอง (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.89) ซึ่งมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.73) ได้แก่ หัวหน้ามอบหมายงานมีปริมาณที่เหมาะสม (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.90) เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.96) และเพื่อนร่วมงานคอยสนับสนุนและช่วยเหลือกันเสมอ (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.98) ซึ่งมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 อธิบายว่าผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.76) ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่อนข้างมากต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก 3 ลำดับแรก โดย

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.74) ได้แก่ งานมีความท้าทายและได้เรียนรู้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.95) งานมีคุณค่า/มีความภูมิใจในตนเอง (\bar{X} = 3.80 S.D. = 1.06) และเป็นงานที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตนเอง (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.94) ซึ่งมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.73) ได้แก่ หัวหน้ามอบหมายงานมีปริมาณที่เหมาะสม (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.95) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถกระตือรือร้น ทำให้ทีมมีแรงกระตุ้นและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 3.83, S.D. = 1.02) และเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 3.83, S.D. = 1.01) ซึ่งมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.76) ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น อากาศโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน สะอาด และเป็นระเบียบ (\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.93) มีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอ (\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.95) และมีพื้นที่ทำงานส่วนตัว/มีโต๊ะทำงานเป็นของตนเอง (\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.87) ซึ่งมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ตามลำดับ

2.3 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ($P = 0.062$) ในขณะที่ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ($P = 0.00$) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวในส่วนที่เป็นความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่เสนอไว้

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาที่พบว่าโดยภาพรวมความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แม้ว่าผลการศึกษาในครั้งนี้คือ ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพัน

องค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิ ชมศรี และคณะ (2561) ที่เคยศึกษามาก่อนและให้ผล การศึกษาว่ามีการส่งผลต่อกัน ผู้วิจัยเห็นว่าอาจจะเกิดจากในขณะที่ศึกษาเป็นช่วงสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโควิด19 ทำให้สถานการณ์การทำงานในขณะนั้นส่งผลให้บุคลากรเน้นที่การปฏิบัติงานให้ เสร็จตามหน้าที่มากกว่าการที่จะคาดหวังในเรื่องใด อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเสนอว่าควรมีการวิจัยในเรื่องนี้ ในรายละเอียดต่อไปว่าเป็นเพราะเหตุใดและได้เสนอแนะไว้ในที่นี้

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ (1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ และ (3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามที่ได้ศึกษาและอธิบายได้ว่าความคาดหวังด้าน ดังกล่าวส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

2. ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อความ ผูกพันองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ (2563) ที่ อธิบายว่า ความพึงพอใจของบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ (2561) ที่เคยศึกษามาก่อนและให้ผลการศึกษาว่ามีการส่งผลต่อกัน ซึ่ง ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานส่งผล ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ (1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ และ (3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามที่ได้ศึกษาและอธิบายได้ว่าความพึงพอใจด้าน ดังกล่าวส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การที่ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่งต้องการเพิ่ม ความผูกพันองค์กรจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน; ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน องค์กร ตามลำดับ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ได้แก่ งานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน; ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งส่งผล ต่อความผูกพันองค์กร ตามลำดับ

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่ธุรกิจผลิตอาหาร สำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครควรพิจารณาให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ (1) ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น อากาศ ปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน สะอาด และเป็นระเบียบ; มีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก ต่อการทำงานเพียงพอ และมีพื้นที่สำหรับรับประทานอาหาร ห้องน้ำ รวมถึงพื้นที่ส่วนกลางเพียงพอ ตามลำดับ (2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานมีความท้าทายและได้เรียนรู้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ; งานมีคุณค่า/มีความภูมิใจในตนเอง และเป็นงานที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตนเอง

ตามลำดับ และ (3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ หัวหน้ามอบหมายงานมีปริมาณที่เหมาะสม; เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อนร่วมงานคอยสนับสนุนและช่วยเหลือกันเสมอ

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่ธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครควรพิจารณาให้มีความสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ (1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานมีความท้าทายและได้เรียนรู้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ; งานมีคุณค่า/มีความภูมิใจในตนเอง และเป็นงานที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตนเอง ตามลำดับ (2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ หัวหน้ามอบหมายงานมีปริมาณที่เหมาะสม; หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ กระจือรื้อร้อน ทำให้ทีมมีแรงกระตุ้นและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานเอื้อต่อการทำงาน เช่น อากาศปลอดโปร่ง ไม่มีเสียงรบกวน สะอาด และเป็นระเบียบ; มีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการทำงานเพียงพอ และมีพื้นที่ทำงานส่วนตัว/มีโต๊ะทำงานเป็นของตัวเอง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า

1.1 ตัวแปรอิทธิพลของความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบางด้านไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร สาเหตุที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องมาจาก จำนวนตัวอย่างที่ยังไม่มากพอ เพราะมีเวลาจำกัด และสภาพแวดล้อมในขณะทำการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษา มีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดุขดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 4(1). 32-46

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพฯและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ, มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์).แหล่งที่มา: <http://it.nation.ac.th/studentresearch/files/5509143f.pdf>. 10 ธันวาคม 2564

ปิยมาภรณ์ ภูหนองโอง. (2562). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสาร Mahidol R2R e-Journal. 6(2), 55-69.

ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู. หลักสูตรปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.

บุณิกา ปัญญาบรรณภัค และนรินทร สมทอง. (2562). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานต่อการคงอยู่ ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

พัชรหทัย จารุทวีผลนกุล และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. การสังคมนศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น. 2(3), 31.

พัชสิรี ชมภูคำ และ ญัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 42(3)

วรรณวนัช ดวงภมล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเนตร์ สุขสวัสดิ์เสรีกุล. (2559). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารจัดการของสำนักงานที่ดินจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศศิภาญจน์ สามัคคีนนท์. (2556). ความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานธนาคารออมสินภาค 3. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เศรษฐา อ้นอารี และคณะ. (2564). ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. การบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(8), 281-292.

วรรณวนัช ดวงภมล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเนตร์ สุขสวัสดิ์เสรีกุล. (2559). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารจัดการของสำนักงานที่ดินจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

ศศิภาญจน์ สามัคคีนนท์. (2556). ความคาดหวังและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานธนาคารออมสินภาค 3. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล และณัฐพร วิรุฬหการุญ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 4(2), 104-120.

เศรษฐา อ้นอารี และคณะ. (2564). ปัจจัยความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(8), 281-292.

สุมาลี แสงสว่าง และปิยนุช รัตน์กุล. (2560). การศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 4, 56-66

สุรมน จันท์เจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารรัชต์ภาคย์, 13(31), 221-231.

อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 4(1), 35-38.

อภิชาติ ตั่งตระกูล. (2559). ค่านิยมส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความคาดหวังในส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเรียนโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อรรณนิตี คงมาลัย และศรีรัฐ โกวงศ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 6(2), 99-113