

ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร  
Organizational commitment among employees working for produces and  
distributed Animal feed Company in Chatuchak district

ณัฐรรมณ พรหมอินทร์แก้ว

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Natramon Prominkaew

E-mail: natramon.pro@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาลักษณะของงาน และลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร จำนวนทั้งหมด 115 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 89 ตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยรวม ไม่ต่างกัน

นอกจากนี้ ปัจจัยลักษณะองค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

**คำสำคัญ :** ความผูกพันองค์กร; บริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์

## ABSTRACT

This study was intended to 1) to find out the level of organizational commitment employees working for produces and distributed animal feed company in chatuchak district, 2) to identify the factors related to their organizational commitment of the employees working for produces and distributed animal feed company in chatuchak district and 3) to study the characteristic of work and organization factors affecting of organization commitment of the employees working for produces and distributed animal feed company in chatuchak district

Questionnaires were used to collect data from a sample group of 115 operation employees working for produces and distributed animal feed company in chatuchak district the sample group consisted of 89 officials. The information from the survey was analyzed using statistical software.

A questionnaire is the tool for data collection. Statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and Inferential Statistics T-test of independent sample. One- way Analysis of Variance (ANOVA).

The results were that the majority of the respondents had their overall opinion on the factors influencing the employees' organizational commitment of the produces and distributed animal feed company. The results of the hypothetical testing revealed that the respondents who were from gender, age, educational background, average monthly income, and period of employment had different level of organizational commitment at no statistical significance of 0.05

Therefore, the benefits, the relationship between colleagues and supervisors to the engagement for the employees working for produces and distributed animal feed company in chatuchak district

**Keywords:** organizational; commitment of produces and distributed animal feed company

## บทนำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายด้าน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝัง และการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง และขีดความสามารถ ชับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาลักษณะของงาน และลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะของงาน และลักษณะองค์กร น่าจะมีผลต่อกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักรโดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากร พนักงานของบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร รวมทั้งสิ้น 115 คน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 89 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความท้าทายของงาน และความหลากหลายของงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมองค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

3. ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยเริ่มต้นตั้งแต่ เดือนธันวาคม 2563 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร, เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน, เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของงาน และลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร, เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การที่พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร และยอมรับนโยบายขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทั้งในด้านความคิด พฤติกรรม ความรู้สึก ค่าตอบแทน โดยมี แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ดังต่อไปนี้

สเตียร์ (Steers, 1977) อ้างถึงใน (สุชาติ อดุลย์บุตร, 2561) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายองค์กร และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท และความพยายามมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลที่ดีขององค์กร และต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) อ้างถึงใน (ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ, 2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กร เมื่อสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่กระทำอย่างต่อเนื่องในการทำงาน พยายามรักษาความเป็นสมาชิกไว้โดยไม่ลาออกหรือโยกย้ายไปไหน ก็เป็นผลมาจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งความสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือ ทฤษฎี SIDE-BEN ของ Becker มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียผลประโยชน์ใดบ้างจึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไประดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อย และคุณภาพของสิ่งที่ลงทุน และขึ้นอยู่กับความเปรียบเทียบความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรสังคมจรรยาบรรณ และจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่ของสมาชิกที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977 หน้า 46 -56) อ้างถึงใน (กิตติยา อินทรอุดม, 2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

นอกจากนั้นแบบจำลองของ สเตียร์ (Steers) ยังได้นำเสนอองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งองค์ประกอบของปัจจัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ความต้องการในการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติ โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร

และในเวลาต่อมา (Mowday, Steers and Porter, 1982) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร โดยได้มีการเพิ่มปัจจัยในด้านลักษณะขององค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรของ Mowday, Steers and Porter โดยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้พบว่า อายุ ตำแหน่ง ความต้องการในการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในทิศทางในทางบวกกับความผูกพันองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับความผูกพันองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้พบว่า งานใดที่มีคุณค่าจะนำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นความชัดเจนในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันองค์กร

3. ลักษณะองค์กร ได้พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงาน

4. ประสบการณ์จากการทำงานพบว่า ประสบการณ์จากการทำงาน มีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทักษะที่ทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562 ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากระดับความผูกพัน 3 ด้าน ความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

อาริญา เสงหวีทรัพย์สิริ, 2558 ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพยาบาลอยู่ในระดับสูง

กิตติยา อีทรอดม, 2556 ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองชลบุรี จังหวัด พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ

ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร และระดับน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการดำรงความสมาชิกขององค์กร

ธนวัฒน์ วิชาวัฒน์กุล, 2561 ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบเกอร์รี่ XYZ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท เบเกอร์รี่ XYZ จำกัด มีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแสดงออกด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรม คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ด้านพฤติกรรมจะแสดงออกโดย การมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างสุดความสามารถ ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร จำนวน 89 ตัวอย่าง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ค่าร้อยละ และค่าความถี่ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความท้าทายของงาน และความหลากหลายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะองค์กร ประกอบด้วย บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมองค์กร สวัสดิการ และค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test ในการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อทดสอบหา ลักษณะของงาน และลักษณะองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

## ผลกาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขต จตุจักร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

**1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)** พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขต จตุจักร ร้อยละส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีอายุงานอยู่ที่ 6-10 ปี และมีตำแหน่งงาน อยู่ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่า S.D. เท่ากับ 0.624

## 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic)

สมมุติฐานข้อที่ 1 พบว่าพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 ลักษณะองค์กร ได้แก่ สวัสดิการ และค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขต จตุจักร และลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความท้าทายของงาน และความหลากหลายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมองค์กร ไม่มีผลต่อกับความผูกพัน องค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร สามารถ สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) พบว่าพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีญา เสงทวีทรัพย์สิริ (2558) พบว่าพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ ดังนี้



2.1 พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีเพศที่ ต่างกัน ทำให้ความผูกพัน องค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้าน สวน ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพัน องค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒิ จอดนอก (2557) พบว่าคนงานก่อสร้างในเขต เทศบาลเมืองชัยภูมิ ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ณีรัฐชวัล โกสัยกานนท์ (2563) พบว่าบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการที่มีอายุแตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.3 พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความ ผูกพันองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีรัฐชวัล โกสัยกานนท์ (2563) พบว่าบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) พบว่าภาพรวมระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ แยกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดา เหมปฐวี (2559) พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของ เจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ความผูกพัน องค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556) พบว่าบุคลากรเทศบาลเมือง บ้านสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อิชยา โสมนัส (2556) พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แยกต่างกัน

2.6 พนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความ ผูกพันองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีรัฐชวัล โกสัยกานนท์ (2563) พบว่า บุคลากร กรมวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กิตติยา อินทรอุดม (2556) พบว่าบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของงาน และลักษณะองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหาร สัตว์ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่อองค์กรได้มีการระบุขอบเขตงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และเหมาะสมแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ วิภาวัฒน์-นกุล (2561) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) พบว่าลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

3.2 ความท้าทายของงาน และความหลากหลายของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายงานที่ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุชาติ อุดลย์บุตร (2561) พบว่าความหลากหลายของงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตติมา หลักทอง (2557) พบว่าด้านความหลากหลายของงาน ลักษณะ ของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

3.3 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่าย อาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงาน เข้ารับการอบรม สัมมนา อยู่เสมอ และยังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการองค์กร การคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การ งานไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) พบว่า ปัจจัยความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กัญทิมา คุณาวงศ์ (2556) พบว่าโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4 บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมองค์กร ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และ จำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรได้มีการจัดสรรพื้นที่ อุปกรณ์เครื่องที่ทันสมัย สะดวกต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างดี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) พบว่า ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมขององค์กรมีผลกับความผูกพันขององค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค

3.5 สวัสดิการ และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่าย อาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่องค์กรมีสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ดี และเหมาะสม ไม่ว่า

จะเป็นในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสิทธิที่พนักงานจะได้รับ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ภักดีโทรกิจ (2558) พบว่า สวัสดิการ และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) พบว่ารายได้ต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนโดยรวมมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่ดี ทำให้ได้รับคำแนะนำการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ วิภาวัฒนกุล (2561) พบว่าปัจจัยด้านบุคคล และสังคมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เบเกอร์รี่ XYZ จำกัด

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดสรรสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัยจาก และสร้างบรรยากาศให้พนักงานอยู่อย่างมีความสุข ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่พนักงานทุกคนควรได้รับการสนับสนุน ได้รับแรงบรรดาลใจ และขวัญกำลังใจ เพื่อให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติตามอย่างเต็มความสามารถ

### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. สวัสดิการ และค่าตอบแทน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นสวัสดิการ และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ควรมีการทบทวนการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ไปพัฒนาผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสในการปรับรายได้ และเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ และผลงานที่ปฏิบัติของพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

2. ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันองค์กร การมีความสัมพันธ์อันดี ทำให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และความสามัคคีภายในองค์กร สัมมนาออกสถานที่ การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์พนักงานใหม่ การฝึกอบรมทักษะการเป็นหัวหน้างานที่ดี เพื่อให้เกิดร่วมมือ ความสามัคคี ซึ่งกันและกันในการทำงาน และรู้จักกันมากขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน เช่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสุขภาพกายและจิต ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษากับพนักงานในบริษัทอื่น ๆ ของกลุ่มบริษัทในเครือ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กร
3. ควรทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์ ในเขตจตุจักร

### เอกสารอ้างอิง

- กัณทิมา คุณาวงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติยา อิทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฐิติมา หลีกทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฐ์ชวัล โกสัยกานนท์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ (บทคัดย่อ). การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ธนวัฒน์ วิชาวัฒนกุล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบเกอร์ XYZ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชดา เหมปฐวี. (2559). ความพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวิทย์ จอดนอก. (2557). ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ. การค้นคว้าอิสระ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุชาติ อุดลย์บุตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. วารสารเกษมบัณฑิตปีที่ 19 (ฉบับพิเศษ) กันยายน-ตุลาคม 2561, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

อัญชลี ภัคดีโทรกิจ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

อาริญา เสงทวิทรัพย์สิริ. (2558) ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิชยา โสมนัส. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจพลังงาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์