

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร  
Factors Affecting Organizational Commitment of Private Sector Employees in  
Bangkok

พงษ์พิพัฒน์ พิริยะพงศ์ไพโรจน์  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phongpiphat Piriyaongpaibroj

Email : phongpiphat.a@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,452,221 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และสายงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ข้อมูลตอบกลับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ การรับรู้ความใส่ใจและความคาดหวังในผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยด้านลักษณะงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

#### Abstract

The research titled "Factors Affecting Organizational Commitment of Private Company Employees in Bangkok" aimed to study and compare organizational commitment classified by personal factors, to study the levels of organizational commitment, and to study the influence of job characteristic factors and perceived organizational support factors affecting organizational commitment by sampling from the total population of 3,452,221 private company employees working in the Bangkok area. The sample for this research consisted of

400 private company employees in Bangkok, selected using a convenience sampling method. The study findings revealed that different personal factors, including age, average monthly income, average monthly expenses, length of service, and field of work, resulted in different levels of organizational commitment. Regarding job characteristic factors, feedback had a statistically significant influence on organizational commitment at the 0.05 level, and for perceived organizational support factors, perceived care and reward expectations had a statistically significant influence on organizational commitment at the 0.05 level.

**Keywords :** Job Characteristics; Perceived Organizational Support; Organizational Commitment

## บทนำ

สถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งจากความขัดแย้งระหว่างประเทศ การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงจนกลายเป็นวิกฤตระดับโลก ปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อระดับประเทศเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและสภาพจิตใจของผู้คนในสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกัน องค์กรต่าง ๆ สามารถเลียนแบบกันได้ทั้งในด้านสินค้า บริการ และกลยุทธ์ แต่สิ่งหนึ่งที่ยากต่อการเลียนแบบคือ “ทรัพยากรบุคคล” ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัว และประเทศไทย กรุงเทพมหานครถือเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง พนักงานจำนวนมากต้องเผชิญกับความกดดันจากการทำงาน ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และในปัจจุบัน องค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานครกำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างมากในด้านการรักษาบุคลากร โดยรายงานจาก Adecco Thailand (2567) ระบุว่าพนักงานไทยกว่าร้อยละ 93 เปิดรับโอกาสงานใหม่ตลอดเวลา และมีกลุ่มพนักงานที่กำลังหางานใหม่อย่างจริงจัง (Active Job Seekers) สูงถึงร้อยละ 40 สอดคล้องกับข้อมูลจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2567) ที่พบว่าสาเหตุสำคัญของผู้ว่างงานส่วนหนึ่งเกิดจากการตัดสินใจลาออกด้วยตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัญหาการลาออก (Turnover) ยังคงอยู่ในระดับที่สูง และพนักงานมีแนวโน้มที่จะย้ายงานเมื่อพบโอกาสที่ดีกว่า ซึ่งอาจทำให้องค์กรสูญเสียพนักงานที่มีประสบการณ์และเพิ่มภาระต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานมากกว่าการมุ่งเน้นเพียงผลกำไร โดยนอกจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนแล้ว คุณลักษณะของงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของบทบาท ความเป็นอิสระในการทำงาน รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีค่าในการทำงาน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน

2. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham (1976) ซึ่งเสนอว่าลักษณะของงานมีผลต่อแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ ข้อมูลป้อนกลับ

ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่มีความหลากหลายของทักษะจะมีความท้าทาย ไม่จำเจ และเอื้อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่แรงจูงใจภายในและการรับรู้งานที่มีความหมาย สอดคล้องกับ สติธร อัจฉริยะ และคณะ (2569) ที่พบว่าความหลากหลายของทักษะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะสูง เช่นเดียวกับ ภัทรารัตน์ ธนาการสิทธิ์ และปิยพงษ์ คล้ายคลึง (2566) ที่ระบุว่าความหลากหลายของทักษะช่วยผลักดันการรับรู้งานที่มีความหมายและยกระดับผลการปฏิบัติงานด้านบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้ง ปาณิสรา ธรรมฤทธิ์ และธิดารัตน์ พงษ์ชวีรินทร์ (2566) ที่พบว่าการมอบหมายงานที่ท้าทายและใช้ทักษะหลากหลาย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.

ด้านเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือองค์ประกอบสำคัญของการออกแบบงานที่ทำให้เห็นถึงความชัดเจนของขอบเขตงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน โดยช่วยให้พนักงานมองเห็นภาพรวมและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างครบถ้วน งานวิจัยของ สติธร อัจฉริยะ และคณะ (2569) ระบุว่าเอกลักษณ์ของงานเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ส่งเสริมการรับรู้งานที่มีความหมายและนำไปสู่ความผูกพันที่เพิ่มขึ้น

สอดคล้องกับ ภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์ และคณะ (2566) ที่พบว่าเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและทุ่มเทต่อองค์กร เช่นเดียวกับ กฤติตรา พูลนิสัย และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ที่พบว่าการรับรู้ขอบเขตงานอย่างชัดเจนช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าการงานของตนมีคุณค่าและส่งผลกระทบต่อผู้อื่น องค์กร หรือสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการออกแบบงานตามแนวคิดคุณลักษณะงาน ลักษณะงานที่มีความสำคัญจะช่วยเสริมสร้างการรับรู้งานที่มีความหมาย ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจภายในของพนักงาน สอดคล้องกับ ชูดา ศรีศลักษณ์ และชวนชื่น อัคระวนิชชา (2568) ที่พบว่าความสำคัญของงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่องานที่มีความหมายและความตั้งใจอยู่ของพนักงาน ขณะที่ ภาคุณท์ ฤทธิ์ขจร และณัฐธา สายเสวย (2568) ระบุว่า การรับรู้ถึงผลกระทบของงานต่อผู้อื่นช่วยขับเคลื่อนแรงจูงใจภายใน เพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ ยศพัทธ์ ปาลคำ และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์ (2565) ที่พบว่า การรับรู้ความสำคัญของงานร่วมกับคุณลักษณะงานด้านอื่น ๆ ส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของพนักงาน

ด้านความเป็นอิสระในงาน (Job Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานได้รับอิสระในการวางแผนตัดสินใจ และกำหนดวิธีการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะงานที่ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และแรงจูงใจภายใน สอดคล้องกับ เนรัญชลา ธิติพงษ์ และคณะ (2568) ที่พบว่าความเป็นอิสระในงานเป็นปัจจัยเชิงบวกสำคัญต่อแรงจูงใจระดับสูง การพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขณะที่ ครุศิลป์ อวนศรี และคณะ (2567) ระบุว่าความเป็นอิสระในงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความทุ่มเทต่อองค์กร เช่นเดียวกับ อรรวรรณ ศิริ และศยามล เอกะกุลนันต์ (2566) ที่พบว่าความเป็นอิสระทั้งด้านวิธีการทำงาน ตารางเวลา และเกณฑ์การทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมี

ด้านข้อมูลตอบกลับ (Feedback) หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ช่วยให้คุณทราบมาตรฐานการทำงาน ลดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ และนำข้อมูลไปพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน สอดคล้องกับ วัชรรา ขาวผ่อง (2556) ที่พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจและความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาล โดยมีมิติข้อมูลป้อนกลับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาการทำงาน ขณะที่ สติธร อาจมังกกร และคณะ (2569) พบว่าการได้รับข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะสูง นอกจากนี้ สุมล แซ่เฮง และรัชนีชีวัต แซ่ตัน (2568) ยังชี้ให้เห็นว่าการออกแบบงานควรดำเนินควบคู่กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบรางวัล ความก้าวหน้า และการพัฒนาอาชีพ เพื่อเสริมสร้างและธำรงรักษาความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภัทรพงษ์ และคณะ (2566) พบว่าเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ ชูดา และชวนชื่น (2568) พบว่าความสำคัญของงานมีผลต่อความหมายของงานและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร และ ครุศิลป์ และคณะ (2567) พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร**

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอธิบายตามแนวคิด Theory of Perceived Organizational Support (POS) ของ Eisenberger et al. (1986) ซึ่งเสนอว่าพนักงานจะเกิดการรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญ ใส่ใจ และสนับสนุนต่อความเป็นอยู่และการทำงานของตน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวคิดดังกล่าวสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความใส่ใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความคาดหวังผลตอบแทน

การรับรู้ความใส่ใจ (Perceived Care) คือการที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรห่วงใยในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิเดช และ ทิพทินนา (2568) ที่ศึกษาเรื่องความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Resilience) ของพนักงานค้าปลีก ซึ่งการที่องค์กร "ใส่ใจ" ในช่วงภาวะวิกฤตหรือเมื่อพนักงานเผชิญปัญหา จะช่วยสร้างเกราะป้องกันทางใจให้พนักงานมีพลังกลับมาทำงานต่อได้และ Ren and Cha (2023) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยสัมผัสได้ถึงความใส่ใจจากผู้บริหาร (ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) จะทำให้เขารู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) มากขึ้น เพราะรู้สึกว่ามีการคอยดูแลความรู้สึกอยู่ข้างหลัง

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of Belonging) คือการที่พนักงานรับรู้ว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า และเป็นส่วนเติมเต็มที่ขาดไม่ได้ขององค์กร โดยองค์กรไม่ได้มองเขาเป็นเพียง "แรงงาน" แต่ยอมรับในตัวตน (Identity) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ และฐิติมา (2568) และ กัลยา และอัศวรณ (2565) งานวิจัยสองฉบับนี้เน้นไปที่พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งจะนำไปสู่ "ความผูกพันต่อองค์กร" และ "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี" (OCB) เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม เขาจะยอมทำงานเกินหน้าที่ (Proactive Behavior) เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรที่เขาเป็นส่วนหนึ่งนั้นไว้

ความคาดหวังผลตอบแทน (Reward Expectations) คือการที่พนักงานเชื่อว่าถ้าฉันทุ่มเท หรือปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ องค์กรจะตอบแทนอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิตา รักเจริญ (2566) ในบริบทพนักงานสรรพากร ซึ่งการรับรู้ว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนจะส่งผลโดยตรงต่อ "การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่" เพราะพนักงานคาดหวังว่าการทำงานที่ตรงตามมาตรฐานจะได้รับการตอบแทนด้วยความก้าวหน้าหรือการสนับสนุนที่ต่อเนื่องและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา และอัศวรณ (2565) ที่ระบุว่าบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นเหมือน "รางวัล" อย่างหนึ่งที่พนักงานได้รับเมื่อเขาทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญ ใส่ใจ และสนับสนุน ต่อความเป็นอยู่และการทำงานของตน ซึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความผูกพันต่อ องค์กร

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรอธิบายตามแนวคิด Three-Component Model of Organizational Commitment (TCM) ของ Allen and Meyer (1991) ซึ่งเสนอว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความ ผูกพันทางอารมณ์ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร และความรู้สึกผูกพันในเชิงหน้าที่

ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความต้องการของพนักงานที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อ องค์กรมีความรู้สึกทางอารมณ์ในแง่ดีต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐณัฐ (2568) ที่ระบุว่า เป็นมีการ ยอมรับเป้าหมายอย่างเต็มใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการลาออก และผลการศึกษาของ จรรยา และอร จันท์ (2567) ที่พบว่าบุคลากรไทยให้ความสำคัญกับด้านจิตใจสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง และสอดคล้องกับ ประพันธ์ (2565) ที่ยืนยันว่าความรู้สึกเชิงบวกนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงให้พนักงานทุ่มเทแสดง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ตื่นอกเหนือจากหน้าที่ปกติเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม โดยทั้งสามงานวิจัยยืนยัน ว่าด้านความรู้สึกเป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญที่สะท้อนถึงความรักและความผูกพันทางอารมณ์ที่มีต่อองค์กร

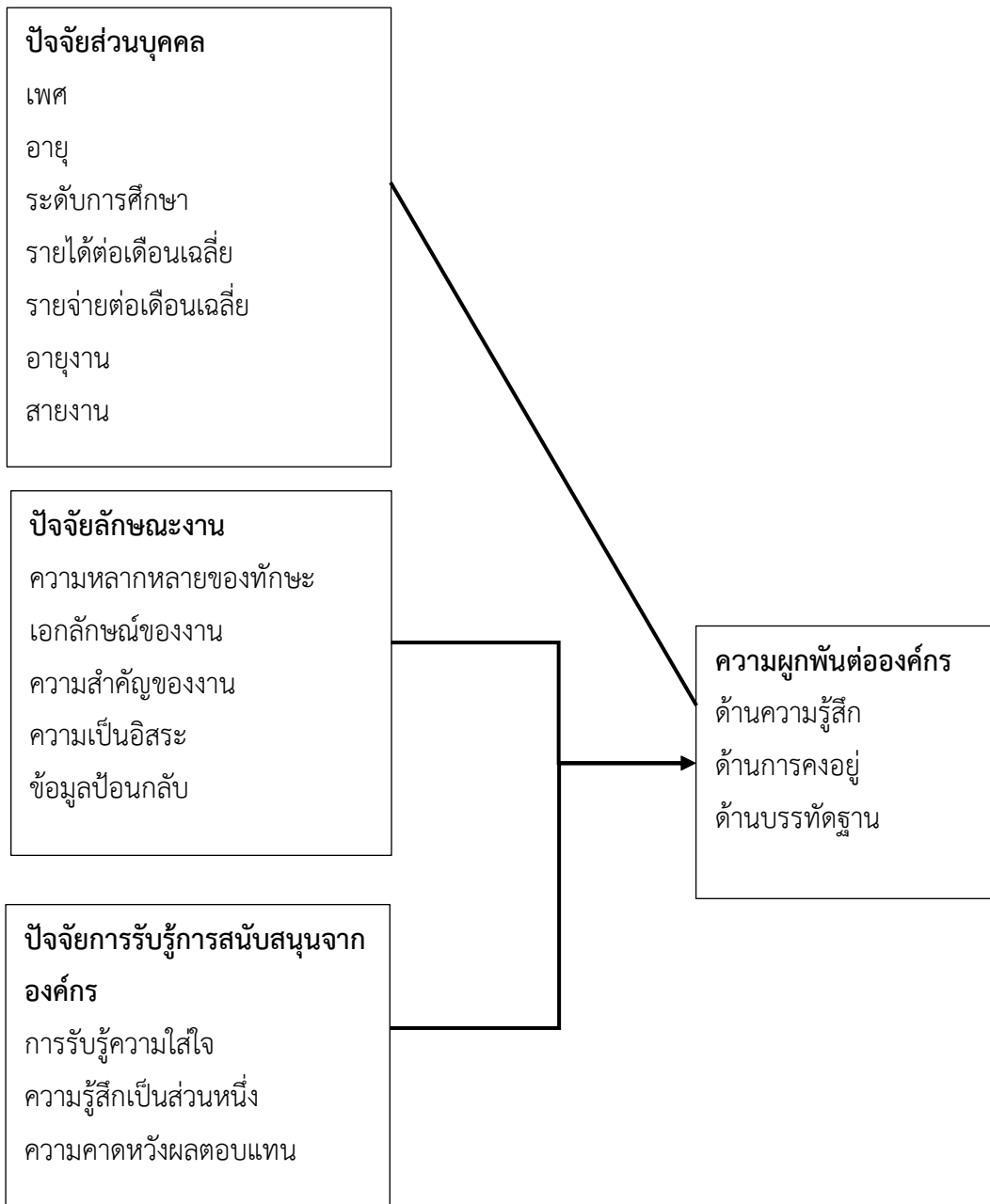
ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานอยากจะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป มีความต่อเนื่องในการทำงานการที่บุคลากรประเมินถึงผลประโยชน์และต้นทุนในการอยู่ต่อ โดยสอดคล้องกับ อรุณวรรณ และพิทยา (2568) ที่พบว่า เป็นตัวแปรพยากรณ์หลักต่อความคงอยู่ของครูหอพัก และ ประพันธ์ (2566) ที่ยืนยันว่าการคงอยู่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพงานในกลุ่มอุตสาหกรรม และ สอดคล้องกับ ยุพาภรณ์ และระติกรณ์ (2567) ที่ชี้ว่าอายุงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อระดับความผูกพันด้านนี้ โดยทั้ง สามงานวิจัยสรุปได้ว่ามีมติเป็นกลไกสำคัญในการลดอัตราการลาออกและรักษาความต่อเนื่องในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือความจงรักภักดีและอุทิศตนแก่องค์กรอัน เนื่องมาจากบรรทัดฐานทางสังคมหรือองค์กร สะท้อนถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีที่ต้องตอบแทนองค์กร สอดคล้องกับ ภัทรภรณ์ และฐิติมา (2566) ที่พบว่าส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพงาน และกับ รัตนภรณ์ (2566) ที่ยืนยันว่าสำนึกด้านหน้าที่เป็นปัจจัยบวกต่อความตั้งใจอยู่ต่อของบุคลากรวิชาชีพ นอกจากนี้ โกศล (2566) ยังชี้ให้เห็นว่ามีมติสัมพันธ์กับระยะเวลาทำงาน โดยทั้งสามงานวิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันเชิงบรรทัด ฐานเป็นกลไกสำคัญที่สร้างความซื่อสัตย์และเสถียรภาพให้กับองค์กรในทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ Mowday, Steers and Porter (1978) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับที่ บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจในการทำงาน และต้องการคงอยู่ในองค์กร

และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การตั้งใจทำงานและการคงอยู่ในองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรตามที่สำคัญใน การศึกษาครั้งนี้

## กรอบแนวคิดการวิจัย



### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-experimental research) โดยเป็นการศึกษาตามสภาพความเป็นจริงตามธรรมชาติ (Naturalistic Study) ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำตัวแปรใด ๆ และเป็น การวิจัยภาคสนามแบบตัดขวาง (Cross-sectional Study) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียง ครั้งเดียวและในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและ ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุก

ข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามมีความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.939 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,452,221 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% (0.05) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399.95 คน จึงเก็บจำนวน 400 คนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) และจะมีส่วนของการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งผู้ที่จะตอบแบบสอบถามต้องอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน

### การวิเคราะห์ผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสายงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบ t-test

2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสายงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

2.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจัดกลุ่มตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถจัดได้ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจัดได้ 3 องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถจัดได้ 3 องค์ประกอบ

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเพศหญิงจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ด้านอายุพบว่าพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่น ซี อายุระหว่าง 17–29 ปี มากที่สุดจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ในขณะที่ยังคงศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 สำหรับข้อมูลด้านการเงินพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001–40,000 บาท มีจำนวนสูงสุดคือ 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงเดียวกันจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 เมื่อพิจารณาด้านประสบการณ์ทำงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1–3 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และปฏิบัติงานในสายงานปฏิบัติการมากที่สุดจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสายงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยด้าน เพศ และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 1** ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.591	0.189		3.129	0.002*	39.455	0.000*
ด้านความหลากหลายของทักษะ	0.084	0.047	0.092	1.784	0.075		
ด้านเอกลักษณ์ของงาน	-0.014	0.048	-0.014	-0.285	0.775		
ด้านความสำคัญของงาน	-0.006	0.047	-0.007	-0.128	0.898		
ด้านความเป็นอิสระ	0.007	0.043	0.010	0.167	0.867		
ด้านข้อมูลตอบกลับ	0.195	0.050	0.208	3.894	0.000*		
ด้านการรับรู้ความใส่ใจ	0.224	0.048	0.253	4.650	0.000*		
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	0.063	0.057	0.069	1.108	0.269		
ด้านความคาดหวังผลตอบแทน	0.193	0.044	0.228	4.418	0.000*		

$R = .668$ ,  $R^2 = .447$ , Adjusted  $R^2 = 0.435$ , SEE = .43230

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ด้านที่มีผลสูงสุดได้แก่ด้านการรับรู้ความใส่ใจ มีค่าสัมประสิทธิ์

เท่ากับ 0.253 รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.228 และด้านข้อมูลตอบกลับ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.208 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.668 และสมการมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.7 ( $R^2 = 0.447$ ) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.43230$

สามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ดังนี้

$Y = 0.591 + 0.224(\text{การรับรู้ความใส่ใจ}) + 0.195(\text{ด้านข้อมูลตอบกลับ}) + 0.193(\text{ด้านความคาดหวังผลตอบแทน})$

Y แทนค่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสายงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ วิลาสพานิชย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2568) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มี อายุ และ อายุงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ในด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และ สายงาน ไม่สอดคล้อง ธัญลักษณ์ วิลาสพานิชย์และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2568) อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน และสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความใส่ใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการการที่พนักงานรับรู้ว่าจะให้ความสำคัญและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความใส่ใจยังส่งผลโดยตรงต่อ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานลดความตึงเครียดลง ซึ่งความสุขทางใจนี้เองที่เป็นตัวยึดเหนี่ยวให้พนักงานไม่คิดที่จะมองหาโอกาสทางการงานจากที่อื่นแม้จะได้รับการเสนอผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม เพราะความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่หาทดแทนได้ยากสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความใส่ใจมีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุด

รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังผลตอบแทน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรจ่ายผลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส และที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่างๆ มีความสอดคล้องหรือสูงกว่าระดับความคาดหวังของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่า ความรู้ ความสามารถ และหยาดเหงื่อแรงงานที่เขาอุทิศให้ไปนั้น ได้รับการตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ ผลตอบแทนที่เหมาะสมยังทำหน้าที่เป็น เครื่องยืนยันสถานะและคุณค่าของบุคคล ภายในโครงสร้างองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เขาจะเกิดแรงกระตุ้นที่จะ รักษามาตรฐานผลงานและพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น เพื่อรักษาระดับผลตอบแทนหรือเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไปอีก จะเปลี่ยนจากความผูกพันธรรมดา ให้กลายเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จไปพร้อมกับองค์กร

และด้านข้อมูลตอบกลับ แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุดในปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาที่รวดเร็ว ชัดเจนตรงประเด็น จะเป็นในแง่คำชมหรือการตำหนิ จะช่วยให้พนักงาน รู้สึกถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตัวพนักงานและจะมองเห็นคุณค่าในงานที่ได้ปฏิบัติ และข้อมูลตอบกลับในเชิงชี้แนะเพื่อการพัฒนา หากมีการสื่อสารอย่างถูกวิธี พนักงานจะเห็นจุดผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ การที่ผู้บังคับบัญชาสละเวลามาให้ข้อมูลตอบกลับ ยังแสดงถึงความใส่ใจในระดับบุคคลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขามีผู้ที่คอยสนับสนุนและส่งเสริมอยู่ข้างหลัง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการรับรู้การความใส่ใจเป็นอันดับแรก ควบคู่ไปกับการออกรูปแบบของรางวัลให้ได้ตามความคาดหวังและเหมาะสมกับพนักงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีระบบการให้ข้อมูลตอบกลับอย่างเหมาะสม รวดเร็ว และยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าด้านข้อมูลตอบกลับเป็นปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรจัดวางระบบการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของบทบาทตนเองและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่ว่าจะด้านสวัสดิการ ความใส่ใจ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นฝ่ายบริหารควรปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อลดอัตราการลาออกและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานให้มีความท้าทายให้พนักงานสามารถใช้ทักษะที่หลากหลาย และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยิ่งขึ้น

2. องค์กรควรพัฒนาการสนับสนุนพนักงาน เช่น การให้การยอมรับ การให้ข้อมูลตอบกลับจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความใส่ใจจากองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้กับพนักงาน เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ เพื่อช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

## เอกสารอ้างอิง

- กฤติธิดา พูลนิสัย และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมผลิตรอกและอุปกรณ์ช่วยยกแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (Journal of Modern Learning Development), 9(8), 527-539.
- กองสถิติเศรษฐกิจ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนเมษายน พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2569. จาก [https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey\\_detail/2024/20240521125659\\_79859.pdf](https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240521125659_79859.pdf)
- กัลยา แจ่มกระจ่าง และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2566). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารร้อยแก่นสารนันทน์, 8(3), 112-125.
- โกศล สอดส่อง. (2568). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารการบูรณาการสังคมศาสตร์และการพัฒนา, 5(1), 293-301.
- ครุศิลป์ อวนศรี, นิษรา พรสุริวงษ์ และ สุวรรณนา ยุทธภักดิ์. (2567). ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(1), 259-272.
- จรรยา ชูทับ, & อรจันทร์ ศิริโชติ. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11(1), 143-156.
- ชุตตา ศรีศตลักษณ์ และ ชวนชื่น อัคระวงษ์. (2568). งานที่มีความหมาย ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัท นิวแม็ก จำกัด. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 9(2), 285-299
- ฐณัฐ อัทธวิทวัฒน์. (2568). วิเคราะห์ทฤษฎีสามองค์ประกอบ : ความเหมาะสมในการวัดความผูกพันต่อองค์กร. วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์, 1(4), 1-14.
- เนรัญชลา อดิพงษ์, วรรณวิศา สืบอนุสรณ์, คล้ายจำแลง สุดารัตน์ และ สารสว่าง. (2568). แรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหารและนิตศการศึกษา, 16(1), 95-108.
- ปกรณ์ อินสวรรค, และ ฐิติมา ไชยะกุล. (2568). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 7(1), 103-114.
- ปาณิสรา ธรรมฤทธิ และ อดิรัตน์ พงษ์วิจิตร. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารพุทธาเขียนศึกษา, 10(2), 59-71.

- ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ อีทีเคโก้ ประเทศไทย. (2567). รายงานคู่มืออัตราเงินเดือนและแนวโน้มการ  
จ้างงานประจำปี 2567 (Thailand Salary Guide 2024). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2569. จาก  
<https://adecco.co.th/th/knowledge-center/salary-guide-2024>
- ภคณัท ฤทธิ์ขจร และ ณิชฎฐา สายเสวย. (2568). อิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์. วารสารเวชบันทึกศิริราช, 18(2), 63-71.
- ภัทรพงษ์ งามกิจปรามไธมย์, กัลย์ ปิ่นเกษร, และ ณิชฎฐา ภูษิต จุ้ยเจริญ. (2567). ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มี  
อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่. วารสาร  
งานประจำสู่งานวิจัย (Journal of Professional Routine to Research), 11(1), 59-67.
- ภัทรพร มุลสถาน และ จิตติมา ไชยะกุล. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การรับรู้การ  
สนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ ในเขตท่าเทียบเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี:  
กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5(3), 41-54.
- ภัทรภรณ์ ธนากรสิทธิ์ และ ปิยพงษ์ คล้ายคลึง. (2566). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อผลการ  
ปฏิบัติงานด้านการให้บริการของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีก โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปร  
ส่งผ่าน. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 168-181.
- ยศพัทธ์ ปาลคำ และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2565). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่  
มีผลต่อประสิทธิผลการเรียนออนไลน์ในธุรกิจโรงแรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 13(1), 248-271.
- ยุพภรณ์ สีวิเก และระติกรณ์ นิชมะจันทร์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารนวัตกรรมทางการบริหารและ  
การจัดการ, 12(2), 85-93.
- รุจิภา จันทรรักษ์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจต่อองค์กรที่มีผลต่อ  
การคงอยู่ของพนักงานเทศบาลเมืองแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ.  
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(3), 139-153.
- วัชร ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สศิธร อามังกร, จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, และ สิทธิกานต์ เบ็ญจสุพัฒน์นันท์. (2569). คุณลักษณะของงาน  
กับผลลัพธ์ของพนักงาน: การวิเคราะห์เส้นทางของงานที่มีความหมาย ความผูกพันในงาน และผลการ  
ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่ใช้ทักษะสูงของจังหวัดชลบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 10(1),  
153-165.
- สุมล แซ่เฮง พิสิษฐ์สังฆการ และ รัชนีชีวาต์ แซ่ตัน. (2568). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัย  
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารปรัชญาดุสิต  
บัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 4(2), 45-57.

- อรรวรรณ ศิริ และ ศยามล เอกะกุลานันต์. (2566). อิทธิพลของบุคลิกภาพเชิงรุกและความเป็นอิสระในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสำนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 85.
- อรุณวรรณ พิมพ์สาร และ พิทยา แสงสว่าง. (2568). ปัจจัยความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการทำงานของครูหอพัก ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 5. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 1(2), 1-15.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Feng, H., Singh, S. S. B., & Ming, X. (2025). The influence of perceived organizational support on teaching efficacy of lecturers in Chinese universities: A literature review. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10(57), 824-836. <https://doi.org/10.35631/IJEP.1057053>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1978). The measurement of organizational commitment: A progress report (Technical Report No. 15). Graduate School of Management, University of Oregon. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA057377>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)