

การประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร

กัลยาณี จันทนะภาพ

สำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม 73000

อีเมลผู้ประพันธ์บรรณกิจ: chanthanapap_k@su.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน และอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Microsoft Form วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร (One-way ANOVA: t-test, F-test)

ผลการศึกษา พบปัจจัยความผูกพันที่สำคัญตามแนวคิดของ Aon Hewitt (Aon Hewitt, 2015) 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ผลประโยชน์ 2) ความร่วมมือ 3) ลักษณะงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน แล้วนำมาออกแบบสอบถาม เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร พบว่า (1) ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) แต่ค่าเฉลี่ยยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่คณะกำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.00) และทุกด้านมีความพึงพอใจในระดับมาก มี 4 ปัจจัยความผูกพัน ที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเป้าหมาย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านผลประโยชน์(ค่าเฉลี่ย 3.74) และด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และ (2) อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน พบว่า สถานภาพ อายุ และอายุการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพันของบุคลากร; การคงอยู่ของบุคลากร; การบริหารทรัพยากรบุคคล

Assessment of Employee Satisfaction with Engagement Factors at the Faculty of Engineering and Industrial Technology, Silpakorn University

Kanlayani Chanthanapap

*Dean's Office, Faculty of Engineering and Industrial Technology, Silpakorn University,
Nakhon Pathom 73000, Thailand*

Corresponding author's e-mail: chanthanapap_k@su.ac.th

Abstract

This research aims to Assess employee satisfaction with engagement factors and Examine the influence of personal characteristics including employment status, age, and years of service on satisfaction levels among personnel at the Faculty of Engineering and Industrial Technology, Silpakorn University. The sample consisted of 81 faculty members and staff. Data were collected using an online questionnaire via Microsoft Forms, and statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing (One-way ANOVA: t-test, F-test).

Based on interviews, five key engagement factors were identified according to Aon Hewitt's concept (2015): 1) benefits, 2) collaboration, 3) work tasks, 4) work environment and 5) enabling infrastructure. These factors were then used to design a questionnaire for assessing satisfaction levels.

The results showed that: (1) Overall satisfaction with engagement factors was high (mean = 3.82); all factors were rated at a high satisfaction level but remained below the faculty's target (mean = 4.00). Four engagement factors had average satisfaction levels below the target: work environment (mean = 3.86), enabling infrastructure (mean = 3.75), benefits (mean = 3.74), and work tasks (mean = 3.64). (2) Regarding the influence of personal characteristics on satisfaction with engagement factors, the study found that: Employment status, Age and Years of service did not significantly affect satisfaction levels.

Keywords: Personnel engagement; Personnel retention; Human resource management

บทนำ

การขับเคลื่อนองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้ ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในการผลักดันให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะในปัจจุบัน องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ต้องวางแผนในการพัฒนาเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยเหตุนี้ การสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพราะการที่องค์กรสูญเสียบุคลากรไปเท่ากับว่าได้สูญเสียประสบการณ์ในส่วนนั้นไป และขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์ อีกด้วย ดังนั้น การดูแลรักษามูลค่าของบุคลากร การทำให้บุคลากรเกิดความภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ธนัชพร กบิลสุทธิวัฒน์, 2557)

ความผูกพันต่อองค์กร จัดว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) หมวด 5 บุคลากร (5.2) ความผูกพันของบุคลากร เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานโดยการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และรู้สึกรักองค์กร สอดคล้องกับ (Herzberg, 1968 อ้างอิงใน มณีนันท์ มัคกระม, 2562) และที่ผ่านมาคณะยังไม่เคยมีการศึกษาข้อมูลในส่วนนี้มาก่อน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร โดยสัมภาษณ์อาจารย์และเจ้าหน้าที่แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มของปัจจัยความผูกพันตามแนวคิดความผูกพันของ Hewitt (2015) แล้วประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน นำเสนอผลการวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญ กำลังใจ การรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 184 คน ประกอบด้วย อาจารย์ 107 คน และเจ้าหน้าที่ 77 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยได้รับการตอบกลับจำนวน 81 คน ประกอบด้วย อาจารย์ 41 คน และเจ้าหน้าที่ 40 คน

3. เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Microsoft form เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ (จำแนกตาม Generation) และอายุการทำงาน และส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ทฤษฎีการแปลความหมายของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความพึงพอใจ แบ่งเป็น 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2557 อ้างอิงใน สกุลตรา กฤษเทียมนเมฆ, 2560) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ยและการแปลผล ประเด็นความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน มีคำถามทั้งหมด 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความร่วมมือ (เพื่อนร่วมงาน) (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน (เครื่องมือและสิ่งสนับสนุน) (4) ผลประโยชน์ (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) และ (5) ลักษณะงาน (ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย)

ตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความ

ระดับ	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	3.50 - 4.49	2.50 - 3.49	1.50 - 2.49	1.00 - 1.49

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคลากรเพื่อค้นหาปัจจัยความผูกพัน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดประเภทของปัจจัยความผูกพันตามแนวคิดของ Aon Hewitt (2015, อ้างอิงใน ณัฐพร ฉันทะธัมมะ, 2562) โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน 6 ประการ ได้แก่ 1) Brand: ชื่อเสียงขององค์กร, ผู้บริหาร, บรรษัทภิบาลหรือความรับผิดชอบต่อสังคม 2) Leadership: ภาวะผู้นำระดับอาวุโส, ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ 3) Performance: โอกาสในอาชีพ, การเรียนรู้และพัฒนา, การบริหารผลการดำเนินงาน, การบริหารคน, ผลประโยชน์ 4) Company Practices: การสื่อสาร, การให้ความสำคัญกับลูกค้า, ความหลากหลายและการเข้าถึง, โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน และการบริหารความสามารถและการคัดเลือกพนักงาน 5) The Basics: ผลประโยชน์, ความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ความปลอดภัย, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และ 6) The Work: ความร่วมมือ, การมอบอำนาจหรืออำนาจการตัดสินใจ, ลักษณะงาน พบปัจจัยความผูกพันที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความร่วมมือ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน (4) ผลประโยชน์ และ (5) ลักษณะงาน นำมาตั้งข้อคำถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย

ความผูกพัน จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Microsoft form จัดส่งลิงค์ให้บุคลากรทางไลน์กลุ่มเพื่อทำแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ตอบกลับ มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางสถิติ ดังนี้

1) ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และ (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย (1) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ตามตัวแปรสถานภาพ โดยใช้สถิติ t-test และ (2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปรอายุและอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกลุ่มของปัจจัยความผูกพัน พบว่า ปัจจัยความผูกพันที่กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงมากที่สุด 5 ลำดับแรก มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ: อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ดังตารางที่ 2 (a),(b) และได้ปัจจัยความผูกพันที่กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงมากที่สุด 5 ลำดับแรก ในภาพรวม ดังตารางที่ 2 (c)

ตารางที่ 2 ปัจจัยความผูกพันที่ได้จากการสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานภาพ

(a) อาจารย์	(b) เจ้าหน้าที่	(c) ภาพรวม
1)ผลประโยชน์	1) ผลประโยชน์	1) ผลประโยชน์
2)ความร่วมมือ	1) ความร่วมมือ	2) ความร่วมมือ
3)สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3) ลักษณะงาน	3) ลักษณะงาน
4)ลักษณะงาน	3) การมอบอำนาจหรืออำนาจการตัดสินใจ	4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5)โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน	5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5) โครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Microsoft Form เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านกลุ่มไลน์ให้กับบุคลากร จำนวน 184 คน ประกอบด้วย อาจารย์ 107 คน และเจ้าหน้าที่ 77 คน เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาในการจัดทำแบบสอบถามที่จัดส่งให้กับบุคลากร กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เพื่อให้ทันกับการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ EdPEX และการจัดส่งลิงค์สำหรับการประเมินจัดส่งในกลุ่มไลน์ที่เป็นกลุ่มใหญ่ของคณะ ไม่ได้จัดส่งทางไลน์ส่วนตัวเป็นรายบุคคล ส่งผลให้การวิจัยนี้ได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับไม่ครบถ้วนจำนวนทั้งหมด โดยได้รับการตอบกลับจำนวน 81 คน (44%) ประกอบด้วย อาจารย์ 41 คน และเจ้าหน้าที่ 40 คน โดยมีอายุ 38-53 ปี 44 คน (54%) รองลงมาคือ อายุ 21-37 ปี 27 คน (33%) และอายุ 54-72 ปี 10 คน (13%) ตามลำดับ และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี 23 คน (28%) 10-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างละ 20 คน (25%) และ 21 ปีขึ้นไป 18 คน (22%) ตามลำดับ

2. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในภาพรวม

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) บุคลากรมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.12$) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.86$) ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.75$) และด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ($\bar{X}=3.74$) มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.64$) ถึงจะมีความพึงพอใจในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งคณะจักได้นำไปพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะงานก่อนเป็นอันดับแรก

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในภาพรวม

ปัจจัยความผูกพัน	ความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1)ด้านความร่วมมือ	4.12	0.82	มาก
2)ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.80	มาก
3)ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน	3.75	0.88	มาก
4)ด้านผลประโยชน์	3.74	1.03	มาก
5)ด้านลักษณะงาน	3.64	1.00	มาก
ภาพรวม	3.82	0.94	มาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามสถานภาพ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามสถานภาพบุคลากร จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันมากกว่าอาจารย์ โดยทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.95$ และ $\bar{X}=4.29$ ตามลำดับ) แต่มีปัจจัยความผูกพันที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันน้อยที่สุดแตกต่างกัน อาจารย์เป็นด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.44$) ส่วนเจ้าหน้าที่เป็นด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.73$)

ตารางที่ 4 ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยความผูกพัน	สถานภาพ					
	อาจารย์			เจ้าหน้าที่		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1)ด้านความร่วมมือ	3.95	0.91	มาก	4.29	0.68	มาก
2)ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	0.76	มาก	3.95	0.85	มาก
3)ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน	3.44	0.77	มาก	4.08	0.87	มาก
4)ด้านผลประโยชน์	3.50	1.10	มาก	3.99	0.89	มาก
5)ด้านลักษณะงาน	3.55	1.07	มาก	3.73	0.93	มาก
ภาพรวม	3.63	0.97	มาก	4.01	0.86	มาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุ (Generation)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุ ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน ในภาพรวม มีแนวโน้มลดลงเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X}=3.86$, $\bar{X}=3.83$ และ $\bar{X}=3.66$ ตามลำดับ) ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อความร่วมมือมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, $\bar{X}=4.03$ และ $\bar{X}=3.90$ ตามลำดับ) แต่มีปัจจัยความผูกพันที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันน้อยที่สุดแตกต่างกัน อายุ 21-37 ปี และ 38-53 ปี เป็นด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.65$) และอายุ 54-72 ปี ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุ (Generation)

ปัจจัยความผูกพัน	อายุ (ปี)								
	21-37 (Gen Y)			38-53 (Gen X)			54-72 (Gen B)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล
1)ด้านความร่วมมือ	4.33	0.73	มาก	4.03	0.88	มาก	3.90	0.72	มาก
2)ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.81	0.96	มาก	3.95	0.71	มาก	3.60	0.70	มาก
3)ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน	3.81	0.97	มาก	3.77	0.77	มาก	3.50	1.05	มาก
4)ด้านผลประโยชน์	3.69	1.10	มาก	3.78	0.95	มาก	3.70	1.22	มาก
5)ด้านลักษณะงาน	3.65	1.03	มาก	3.65	0.95	มาก	3.55	1.19	มาก
ภาพรวม	3.86	0.99	มาก	3.83	0.88	มาก	3.66	1.02	มาก

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ทุกช่วงอายุการทำงาน ก็ยังมีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันด้านความร่วมมือ มากที่สุด ($\bar{X}=4.20$, $\bar{X}=4.43$, $\bar{X}=3.90$ และ $\bar{X}=3.91$ ตามลำดับ) เช่นเดียวกับ สภาพภาพ และอายุของบุคลากร แต่มีปัจจัยความผูกพันที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันน้อยที่สุดแตกต่างกัน อายุการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี เป็นด้านผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.63$), 10-15 ปี มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.75$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.75$), 16-20 ปี ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.50$) ส่วนมากกว่า 20 ปี เป็นด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.41$)

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยความผูกพัน	อายุการทำงาน (ปี)											
	< 10			10-15			16-20			> 20		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลง ผล
1)ด้านความร่วมมือ	4.20	0.72	มาก	4.43	0.71	มาก	3.90	0.93	มาก	3.91	0.87	มาก
2)ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.91	0.85	มาก	3.90	0.91	มาก	3.80	0.77	มาก	3.82	0.73	มาก

ปัจจัยความผูกพัน	อายุการทำงาน (ปี)											
	< 10			10-15			16-20			> 20		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลง ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลง ผล
3)ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่ใช้ในการทำงาน	3.78	0.84	มาก	3.90	0.98	มาก	3.60	0.63	มาก	3.71	1.06	มาก
4)ด้านผลประโยชน์	3.63	0.93	มาก	3.75	1.24	มาก	3.88	0.82	มาก	3.71	1.17	มาก
5)ด้านลักษณะงาน	3.80	0.93	มาก	3.75	1.01	มาก	3.50	0.93	มาก	3.41	1.16	มาก
ภาพรวม	3.86	0.87	มาก	3.95	1.02	มาก	3.73	0.84	มาก	3.70	1.04	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน

3.1 สถานภาพ

H_0 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P-value
อาจารย์	41	3.63	0.97	-1.87	0.62
เจ้าหน้าที่	40	4.01	0.86		

หมายเหตุ: *ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วย t-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันโดยรวม ($\bar{x}$ =4.01) มากกว่าอาจารย์ ($\bar{x}$ =3.63) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.62 > 0.05) ทำให้ทราบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน แต่ยังไม่พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นใด เนื่องจากการกำหนดสถานภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันในแต่ละงานวิจัย

3.2 อายุ

H_0 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	P-value
21-37 ปี	27	3.86	0.99	0.78	0.46
38-53 ปี	44	3.83	0.88		
54-72 ปี	10	3.66	1.02		

หมายเหตุ: *ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วย F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} = 0.46 > 0.05$) ทำให้ทราบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา ช่างเย็น, (2559) กล่าวว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อระดับความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 อายุการทำงาน

H_0 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	P-value
น้อยกว่า 10 ปี	23	3.86	0.87	0.47	0.71
10-15 ปี	11	3.95	1.02		
16-20 ปี	20	3.73	0.84		
มากกว่า 20 ปี	17	3.70	1.04		

หมายเหตุ: *ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า $P\text{-value} = 0.71 > 0.05$ หมายความว่า ลักษณะของบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ ศรีประชากร, (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานที่ใช้ในการวิจัยไว้ใกล้เคียงกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยความผูกพันที่สำคัญที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์การประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร จากแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 81 แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า

1) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) แต่ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมคาดหวังให้บุคลากรประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 เมื่อจำแนกบุคลากรตามสถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันในภาพรวมและแต่ละด้านสูงกว่าอาจารย์ (เจ้าหน้าที่ : $\bar{X}=4.01$, อาจารย์ : $\bar{X}=3.63$) เมื่อบุคลากรอายุเพิ่มขึ้นความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันมีแนวโน้มที่ลดลง (21-37 ปี : $\bar{X}=3.86$, 38-53 ปี : $\bar{X}=3.83$, 54-72 ปี : $\bar{X}=3.66$) ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันตามอายุการทำงานยังมีแนวโน้มที่ไม่แน่นอน

2) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ สถานภาพ อายุ และอายุการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพัน พบว่า สถานภาพ อายุ และอายุการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อธิบายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ประเด็นสำคัญที่พบในงานวิจัยเรื่อง การประเมินความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนี้

1) ปัจจัยความผูกพันที่สำคัญของอาจารย์มีความแตกต่างจากของเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต้องคำนึงและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงควรมีการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยความผูกพันของแต่ละกลุ่ม

2) จากการวิจัยความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.12$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.86$) ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.75$) ด้านผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.74$) และด้านลักษณะงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.64$) อาจส่งผลให้บุคลากรไม่ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคณะกรรมการและปรับปรุงด้านลักษณะงานมากที่สุด พิจารณารายงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นรายบุคคล โดยอาจเริ่มดำเนินการในส่วนของเจ้าหน้าที่สำนักงานคนปกติก่อน เนื่องจากมีจำนวนน้อยกว่าอาจารย์ กำหนดให้ชัดเจน เหมาะสม และยุติธรรม การที่บุคลากรได้รับมอบหมายภาระงานและปริมาณงานที่เหมาะสมจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้อยากที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร องค์กรได้รับงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุกัญญา บุญประกอบชัย, (2549) อ้างอิงใน กัญชิตา เกื้อปัญญา, พณนิศา ชุณราชา, สุทธิกานต์ ศิริวิโรจน์, 2563) นอกจากนี้ อาจารย์มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันน้อยกว่าเจ้าหน้าที่นั้น เมื่อพิจารณาจากประเด็นคำถามในด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าของเจ้าหน้าที่มาก เป็นเพราะเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความแตกต่างกัน อาจารย์มีการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแต่เจ้าหน้าที่ใช้อุปกรณ์สำนักงานจึงทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้นนั้น พบว่า ด้านความร่วมมือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน และด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นอาจต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการ การประสานงาน อย่างเพียงพอ

เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการได้รับมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม คณะกรรมการพิจารณาการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้บริการ การประสาน และภาระงานที่เหมาะสมกับบุคลากรที่มีอายุมากขึ้น

3) ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ สถานภาพ อายุ และอายุการทำงานของบุคลากรที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นั่นแสดงว่าปัจจัยความผูกพันเหล่านี้ไม่ได้ขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล แต่อาจเกิดจากการบริหารจัดการภายในคณะที่ชัดเจน บุคลากรต้องการการปฏิบัติที่ยุติธรรมมากกว่าการแบ่งแยกตามสถานภาพหรืออายุ การจัดสรรภาระงานที่เป็นธรรม และบรรยากาศที่สนับสนุนในการทำงาน ดังนั้น คณะจึงควรมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยความผูกพัน เช่น ปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และสร้างความชัดเจนในการมอบหมายงาน รวมถึง ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้ไม่มีความแตกต่างเชิงสถิติ แต่การรับฟังเสียงสะท้อนจะช่วยให้การพัฒนาตรงประเด็นยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กษมา ศิริสมบุญ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้จนแล้วเสร็จ ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้มีความสมบูรณ์ รวมถึงแนะนำในการจัดทำ Full paper และ Poster สำหรับการนำเสนอผลงาน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการร่วมให้สัมภาษณ์และร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจในการเก็บข้อมูล ทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กัญชิตา เกื้อปัญญา, พัฒนิตา ฉุนราชา, สุทธิกานต์ ศิริวิโรจน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร (EdPEX) กรณีศึกษา : คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปริญญาานิพนธ์, สาขาวิชาธุรกิจวิศวกรรม, ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล, คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก*. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- เจนจิรา ช่างเย็บ. (2559). *ช่วงอายุกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม*. สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010064_5477_4629.pdf
- ณัฐพร ฉันทะธัมมะ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจเจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3088/1/TP%20HOM.005%202562.pdf>
- ธันชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สืบค้นจาก https://ir.swu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/4531/Thanatporn_K.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/831/1/124365.pdf>
- พิชชากร จวงวานิชย์. (2560). *อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี*. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/article/download>

- พัทธนันท์ ศรีประชากร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. สืบค้นจาก
<https://buuir.buu.ac.th/jspui/bitstream/1234567890/12548/1/Fulltext.pdf>
- มณีนันท์ มัคกระม, สุรศักดิ์ แก้วคำแสน, และ สุวารี เขียวคำ. (2562). การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก
<https://registrar.kku.ac.th/policy/download/BAADWorking-research.pdf>
- รักษัรศมี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สืบค้นจาก
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Ruckrutsamee_W.pdf
- สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3318/1/RMUTT-158672.pdf>
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สืบค้นจาก
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20100.pdf>
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. สืบค้นจาก
http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf
- Hewitt, A. (2015). *Aon Hewitt's model of employee engagement*. Retrieved from
<https://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/aon-hewitt-model-of-employee-engagement.pdf>