

อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา

The Influence of Job Satisfaction on Organizational Commitment in the Private Sector Employees in Nakhon Ratchasima Province

ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล¹, อติต ทิวัสะศิริ² และ วรญา ไรจนापภาพร³

Natthawat Vongchavalitkul¹, Atit Tiwasasit² and Worraya Rojchanapaphaporn³

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Faculty of Business Administration, Vongchavalitkul University

Email: worraya_roj@vu.ac.th

Received May 6, 2022; Revised June 24, 2022; Accepted August 6, 2022

Abstract

The purposes of this research were to 1) study personal factors of employees in the private sector in Nakhon Ratchasima Province, 2) study the level of job satisfaction and organizational commitment of employees in the private sector in Nakhon Ratchasima Province, 3) study the influence of job satisfaction on organizational commitment of employees in the private sector in Nakhon Ratchasima province. This research is quantitative. Data were collected from 414 participants who work in the private sector, the sample derived from accidental random sampling. Data were collected through questionnaires and using a computer package program to analyzed the data. The descriptive statistics results were shown in percentage, mean, standard deviation as well as multiple regression analysis. The data revealed that the employees' job satisfaction was at a high level, and the employees' organizational commitment was at a high level too. The findings of the study indicated that the satisfaction with pay satisfaction, opportunities for promotion, job characteristics, supervisor and coworkers had a significant positive influence on the organizational commitment of employees, Five variables could explain 76 percent of the variance in organizational commitment. From this research finding the entrepreneurs apply the data to develop the organizational strategies for improving employees, job satisfaction, and organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Private Sector

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจภาคเอกชนจังหวัดนครราชสีมา และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน ในภาคธุรกิจเอกชน จำนวน 414 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 76 ผลการวิจัยผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; ภาคธุรกิจเอกชน

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยประสบกับอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threats) ที่อาจกระทบต่อเศรษฐกิจการจ้างแรงงานในประเทศไทยได้ เช่น สงครามทางการค้าจีนและสหรัฐที่มีผลต่อการส่งออกของประเทศลดลง การจ้างงานลดลง การไม่นิยมเข้าสู่แรงงานในระบบของคนรุ่นใหม่ และปัญหาอัตราการเกิดของประชากรไทยลดลง ซึ่งคาดการณ์ว่าปี 2576 อัตราการเกิดอาจลดลงเหลือ 600,000 คนต่อปี จากอดีตปี 2520 ที่มีอัตราการเกิดมากกว่า 1,000,000 คนต่อปี จำนวนผู้เรียนในสายอาชีพลดลงทำให้กำลังแรงงานสายอาชีพไม่เพียงพอในการพัฒนาประเทศ และยังพบว่าการผลิตกำลังคนเข้าสู่การจ้างงานของประเทศ ไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพหรือขาดทักษะฝีมือที่มีความจำเป็น (Department of Employment, 2017) อีกทั้งผลกระทบจากวิกฤติ COVID-19 ที่คาดว่าจะสร้างมูลค่าความเสียหายทางเศรษฐกิจของไทย ซึ่งทำให้ GDP ของประเทศลดต่ำลง การท่องเที่ยวไทยซึ่งเป็นภาคธุรกิจที่ทำรายได้ให้กับประเทศเกิดความเสียหาย สูญเสียรายได้กว่า 2.5 แสนล้านบาท การแข่งขันด้านแรงงานสูงขึ้น มีแนวโน้มให้ระดับค่าจ้างแรงงานทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยอาจสูงขึ้น (Chantapong & Tonghui, 2020) การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงาน พบว่า แนวโน้มประชากรไทยตามการประมาณการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระหว่างปี 2553-2583 พบว่าจำนวนประชากรไทยจะมีมากที่สุดในปี 2569 โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 66.38 ล้านคน และในช่วงปี 2564 จำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีสัดส่วนร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งหมายถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบของประเทศไทย จะทำให้กำลังแรงงานอายุ 15-59 ปี มีจำนวนลดลงตลอดตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นไป (Labour Market

Information Administration Division, 2018) การรักษานักงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งช่วยลดต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กร ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่าพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ คนที่มีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในหลายๆ ด้าน มีการดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาใช้ และมีความสามารถรักษานักงานนั้นให้มีความสามารถในการทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ย่อมทำให้องค์กรนั้นๆ มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ หากพนักงานที่มีความสามารถขององค์กรลาออกด้วยแล้วยิ่งส่งผลกระทบต่อความสูญเสียให้แก่องค์กร แต่ถ้าพนักงานที่มีความสามารถนั้นไปร่วมทำงานกับคู่แข่งก็จะยิ่งสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้ (Muangla & Phuphatthanaphong, 2019) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น การลดต้นทุนในการสรรหานักงานใหม่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การมีพนักงานที่มีทักษะความชำนาญในการทำงานยังช่วยลดต้นทุนอันเกิดจากความสูญเสียในการผลิตด้วย ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง แรงจูงใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย (Marsh & Mannari, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรของตน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen & Mayer, 1990) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้สมาชิกขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (Leekpai, 2020) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร คือ ความพึงพอใจในงานที่บุคคลมีความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีกับงานที่รับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจ มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรโดย Smith, Kendall and Hulin (1969) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน การที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านที่สูงย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย (Pathompongpaioj, 2020) ซึ่งการที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร อาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมของพนักงาน เป็นต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และสามารถนำไปปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อรักษานักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรอีกด้วย โดยได้ทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากเป็นกลุ่มธุรกิจที่ใช้พนักงานเป็นจำนวนมากและมีสัดส่วนในการสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดนครราชสีมาสูง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ

ภาคเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 456,418 คน (National Statistical Office, 2021)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ 400 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น เลือกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการทำแบบสอบถามออนไลน์และส่งผ่านฐานข้อมูลหอการค้าจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตพื้นที่วิจัย พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา 6 เดือน ระหว่าง พฤศจิกายน 2564 – เมษายน 2565

ทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานมากก็จะทำให้เกิดพ้อใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการได้รับการตอบสนองความ ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหายไป และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ (Morse, 1955) ในขณะที่ Schutz and Schutz (1994) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลที่มีต่องาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน และเป้าหมายขององค์การเป็นต้นรวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความมั่นคงทางอารมณ์สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์ทางครอบครัว เป็นต้น

Smith, Kendall and Hulin (1969) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบซึ่งลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะต้องเป็นงานที่ทำหาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสในการเรียนรู้และตัดสินใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน 2) ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึงความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับความสามารถและความพยายามในการทำงาน หรือเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

ภายในองค์การ 3) โอกาสและก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion Opportunity) หมายถึงความพึงพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรมอย่างเต็มที่ 4) หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึงความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากความสามารถของหัวหน้าที่คอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม และ 5) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน พบว่า แนวคิดความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่ มีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน เช่น ด้านรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน 5 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969)

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (Steer & Porter, 1979) นอกจากนี้ O'Reilly and Chatman (1986) ยังกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความต้องการเฉพาะบุคคลที่จะผูกพันยึดติดอยู่กับองค์กร ด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Allen and Mayer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ถือว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน มีการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงพนักงานงานมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ในการทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดข้างต้นมาใช้ในการศึกษา ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบไปด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ตามแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 456,418 คน (National Statistical Office, 2021)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา คำนวณโดยใช้สูตร คำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ 400 คน โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด 425 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอน ที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และประเภทของธุรกิจที่ปฏิบัติงาน รูปแบบคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านผลตอบแทน 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านผู้บังคับบัญชา 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน รูปแบบคำถามเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) 5 ระดับ คือระดับการตัดสินใจมากที่สุด ระดับคะแนน 5 จนถึงระดับการตัดสินใจ น้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม รูปแบบคำถามเป็นแบบจัดอันดับ คุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) 5 ระดับ คือระดับการตัดสินใจมากที่สุด ระดับคะแนน 5 จนถึง ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977) โดยส่งแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC แบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.96 และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นทำการทดลองเก็บข้อมูล (Try out) จำนวน 30 ชุด และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มี ค่าเท่ากับ 0.91 ถือว่ายอมรับได้เพราะมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (Vanichbuncha, 2014)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยตรง โดยทำการขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากองค์กรธุรกิจภาคเอกชนใน จังหวัดนครราชสีมา ผ่านหอการค้าจังหวัดนครราชสีมา ได้ข้อมูลตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 425 ชุดและทำการ จัดกระทำข้อมูลเลือกแบบสอบถามชุดที่ไม่สมบูรณ์ออก เหลือข้อมูลแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 414 ชุด เพื่อนำมา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการ วิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อบรรยายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและแจ้งแจ้งคุณลักษณะของตัวแปร ได้แก่ การหา ค่าความถี่

(Frequency) ค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 414 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 61.60 อายุ 25 – 34 ปี ร้อยละ 38.60 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 59.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องในองค์กร 1-5 ปี ร้อยละ 41.30 และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคธุรกิจบริการ ร้อยละ 46.30

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.92) ระดับความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.93) ระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.90) ระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.98) และระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.84) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านผลตอบแทน	3.36	0.92	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.40	0.93	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	3.65	0.90	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.64	0.98	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.84	มาก
รวม	3.59	0.80	มาก

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.96) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.98) และระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.85) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของปัจจัย

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.61	0.96	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.41	0.98	ปานกลาง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.64	0.85	ปานกลาง
รวม	3.55	0.86	มาก

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้แบ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็น 5 ด้านคือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของ Smith, Kendall and Hulin (1969) และได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ดังแสดงผลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	p-value
	B	Std. error	Beta (β)	
ค่าคงที่	0.26	0.10		0.01
ด้านผลตอบแทน	0.18	0.04	0.19	0.00
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	0.14	0.05	0.16	0.00
ด้านลักษณะงาน	0.26	0.04	0.28	0.00
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.23	0.04	0.27	0.00
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.11	0.03	0.11	0.00

R = 0.88, R² = 0.77, Adjusted R² = 0.76

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 โดยความพึงพอใจในลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = 0.28$) ลำดับที่สองคือความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.27$) ลำดับที่สามคือความพึงพอใจด้านผลตอบแทน ($\beta = 0.19$) ลำดับที่สี่คือความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta = 0.16$) และ ลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.11$) โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชนได้ร้อยละ 76 จากผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่าสมมติฐานการวิจัยเป็นจริง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลแยกเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานและด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Charutawephonnukoon, Wattalo and Sutprasoet (2020) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจ คือการได้รับการยอมรับและลักษณะงาน รวมถึงปัจจัยด้านอื่น คือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล และสอดคล้องกับ Niramon and Anuntachai (2020) ที่ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญมากเป็น 3 อันดับแรก

ความผูกพันกับองค์กร พบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มากเป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Pathompongpaioj (2020) ที่ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต สวนอุตสาหกรรมโรจนะ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และสอดคล้องกับ Leekpai (2020) ซึ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 การศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Leekpai (2020) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาครัฐ และสอดคล้องกับ Chandrangam (2016) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพบว่า ความพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผูกพันต่อองค์กร Bashir and Gani (2019) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ปัจจัยที่สำคัญด้านความพึงพอใจในการทำงาน คือ ค่าจ้างค่าตอบแทนจากการทำงาน การสนับสนุนขององค์กรในการทำงาน และการได้ทำงานที่มีความท้าทาย ต่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

สรุป

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจภาคเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทน เป็นอันดับสุดท้าย โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชนได้ร้อยละ 76

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ทำให้มีข้อค้นพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงควรส่งเสริมพนักงานในด้านต่างๆ

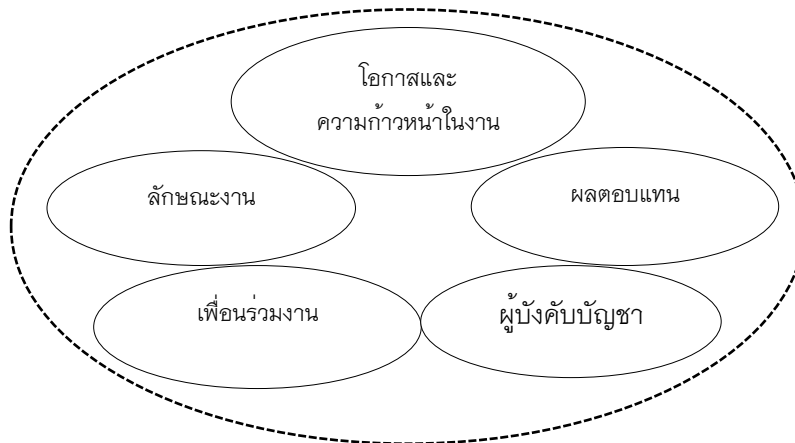
1. ด้านลักษณะงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองในด้านทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน อีกทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
2. ด้านผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาในการเลือกบุคคลที่จะทำหน้าที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง
3. ด้านผลตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนน้อยกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งผู้ประกอบการต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจ่ายค่าตอบแทนทั้งในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ โดยเปรียบเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกัน รวมถึงควรมีข้อกำหนดในการขึ้นค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้วย
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าด้านอื่น ผู้ประกอบการจึงควรส่งเสริมพนักงานทั้งในด้านการอบรมเพิ่มทักษะ การกำหนดเส้นทางการเติบโตในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งการให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วย
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น การสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรได้ ในขณะเดียวกัน การมีกฎระเบียบที่ชัดเจนให้พนักงานยึดถือปฏิบัติจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานในธุรกิจภาคเอกชน
2. ควรเพิ่มศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ (In depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึกและความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจภาคเอกชนจังหวัดนครราชสีมา และพบว่า ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยร่วมในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในธุรกิจภาคเอกชน สำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bashir, B., & Gani, A. (2019). Testing the Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542.
- Chandrangam, L. (2016). *The Study of Factors Affecting Organizational Commitment of the Government Savings Bank Head Office Employees in Personal Customer Group* [Master's Thesis, Thammasat University].
- Chantapong, S., & Tonghui, T. (2020). *The Impact of the COVID-19 Crisis on the Global Economy*. Bank of Thailand.
- Charutawephonnukoon, P., Wattalo, T., & Sutprasoet, W. (2020). Factors Affect Organizational Commitment of Employees' SSK Logistics Co., Ltd. *Social Science Journal of Prachachuen Research Network*, 2(3), 27–39.
- Department of Employment. (2017). *Strategies for Solving and Preventing Labour Shortages (2017–2021)*. Department of Employment Ministry of Labour.
- Labour Market Information Administration Division. (2018). *The Transformation of the Labor Market in the Digital Age*. Department of Employment Ministry of Labour.

- Leekpai, P. (2020). Organizational Commitment of Government Personnel in Trang Province. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 17(1), 27–54.
- Marsh, R.M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57–75. <https://doi.org/10.2307/2391746>
- Morse, N.C. (1955). *Satisfaction in the White Collar Job*. University of Michigan.
- Muangla, W., & Phuphatthanaphong, K. (2019). *Quality of Work in Life Related to the Retention of Employee in Bang Kapi District, Bangkok*[Master's Thesis, Ramkhamhaeng University].
- National Statistical Office. (2021). *Number of the Formal and Informal Employment by Age Group, Sex, Region and Province: 2012 – 2021*. <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Niramon, P., & Anuntachai, N. (2020). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Mahanakorn University of Technology's Employees. *MUT Journal of Business Administration*, 17(1), 27–54.
- O'Reilly, C.A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Pathompongpaioj, R. (2020). *The Impact of Job Satisfaction on Organization Commitment in Rojana Industrial Estate 2 in Phra Nakhon Si Ayutthaya Thailand*[Master's Thesis, Vongchavalitkul University].
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-referenced Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49–60.
- Schutz, D.P., & Schutz, S.E. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. Macmillan.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Rand-McNally.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Vanichbuncha, K. (2014). *Using SPSS for Windows to Analyze Data* (14th ed.). Samlada.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row.