ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Job Satisfactions that influence the Employee Commitment in Private Company in Bangkok Area

ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ[1], อรไท ชั้วเจริญ[2]

Thanyaphat Chaiyapornparn, Orathai chuacharoen

มหาวิทยาลัยรามคำแหง[1,2]

Ramkhamhaeng University[1,2]

*Corresponding author, email: thanyaphat.hc@gmail.com

Retrieved 12-06 -2024; **Revised** 26-07-2024; **Accepted** 03-04-2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ทฤษฎี Job Descriptive Index (JDI) ของ Smith, Kendall, and Hulin (1969) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัยคือบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ Multiple Regression

ผลวิจัยพบว่า 1. พนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานทำงานและความผูกพันของพนักงานกับบริษัทอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายของฝ่ายบุคคล เพื่อให้เข้าใจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และสร้างความผูกพันให้กับพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานในระยะยาว

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันของพนักงาน, พนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

This article aimed to study: 1) job satisfaction and employee commitment within private companies in Bangkok, 2) compare employee commitment within private companies in Bangkok based on individual factors, and 3) the job satisfactions that affect employee commitment in private companies in Bangkok. This study is quantitative research, using the Job Descriptive Index (JDI) theory by Smith, Kendall, and Hulin (1969), and the organizational commitment theory by Allen and Meyer (1990) as the research framework. The research area is private companies in Bangkok, with a sample of 400 employees, determined using Yamane's (1973) sample size calculation formula and employing multi-stage sampling. A questionnaire was used as the instrument for this research. The statistics used in this research are frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA (F-test), and multiple regression.

The research results were as follows:

1. Employees within private companies in Bangkok are generally highly satisfied with their work and have a strong commitment to the company.
2. Individual factors such as age, position, monthly income, and length of employment significantly affect employee commitment within companies at the 0.05 statistical level.
3. Supervisor satisfaction is the most significant factor affecting employee commitment in private companies in the Bangkok area.

The knowledge gained from this research will benefit managers in developing human resource policies and programs to understand employee job satisfaction and foster employee engagement, thereby reducing employee turnover in the long term.

Key Words: Work satisfaction, Employee Commitment, Employees in Private Company

บทนำ

ในปัจจุบันหลายๆคนกำลังคิดว่างานนั้นหายาก เนื่องจากตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูง และยังมีเด็กจบใหม่ที่พร้อมจะแสดงความสามารถและความรู้เพื่อให้ตัวเองถูกคัดเลือก จากข้อมูลอ้างอิงผลสำรวจอัตราการลาออกของพนักงานจากเว็บไซต์ Brandage.com พบว่า ในปี 2565 มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงกว่า 11.9% เมื่อเทียบกับปี 2564 ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานเพียง 9.4%

ดังนั้นการรักษาพนักงานและการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่บริษัทไม่ควรมองข้าม เพราะการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง จะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด และหนึ่งในปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจและสร้างความผูกพันให้พนักงานทำงานกับบริษัทได้ระยะยาว คือความพึงพอใจในการทำงาน ที่พนักงานมีต่อบริษัทไม่ว่าจะเป็น 1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน 2.ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา 3. ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ 4. ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง และ 5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

บทความวิจัยนี้นำเสนอ “ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยผลของการทำวิจัยในหัวข้อดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายขององค์กรและนโยบายของฝ่ายบุคคล เพื่อให้เข้าใจความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพื่อที่จะสร้างความภัคดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กรและที่สำคัญการนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้กับนโยบายองค์กรเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน ความพึงพอใจนี้ไม่เพียงแค่เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนเองปฏิบัติ แต่ยังรวมถึงการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพและทางจิตใจของพนักงานอีกด้วย การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

พัฒนา พรหมณี และ ยุพิน พิทยาวัฒนชัย (2563) ให้คำนิยามความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่กระทำ ซึ่งแสดงออกมาเป็นความชอบหรือความไม่ชอบในคุณลักษณะของงาน ในรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน และในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และความร่วมมือร่วมใจ ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย มีบรรยากาศในการทำงาน ที่ดี และมีภาพลักษณ์ที่น่าประทับใจ

และจากการศึกษาของ Agarwal (2016) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่สนใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย สุขภาพจิตและสุขภาพกาย ความพึงพอใจในการใช้ชีวิต การขาดงานหรือการลาออก และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Alam (2012) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญเนื่องจากพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานมีโอกาสที่จะลาออกมากว่า

อย่างไรก็ตาม เราจะรู้ได้อย่างไรว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากงานวิจัยของ Giannouli and Tasios (2017) พบว่า ทฤษฎี Job Descriptive Index ของ Smith, Kendall, and Hulin (1969) เป็นมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทที่นิยมใช้ในแบบสอบถามที่เที่ยงตรงที่สุด ซึ่งมาตรวัดนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงาน อุปนิสัยของหัวหน้างาน เงินเดือน ความพอใจในเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในขณะเดียวกัน Kelman (1958), ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพสังคม

ภายในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดหรือพูดคุยกันบ่อยๆ (Social Exchange Theory) จะสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ เนื่องจากพนักงานจะรับรู้ได้ถึง ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อขององค์กร และมีการปรับตัวหรือคล้อยตามได้ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจากการประเมินด้วย Job Descriptive Index จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดและการพูดคุยกันภายในองค์กร

จากแนวคิดนี้ สามารถสรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคม หรือการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันระหว่างคนในองค์กร สามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ที่ส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานว่าจะอยู่ต่อหรือหยุดการเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น โดยแบ่งความผูกพันออกได้เป็น 3 ด้านได้แก่ (Noraazian & Khalip, 2016)

1. ด้านจิตใจ (Affective) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร ความต้องการของพนักงานที่อยากอยู่ในองค์กรเนื่องจากมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจ

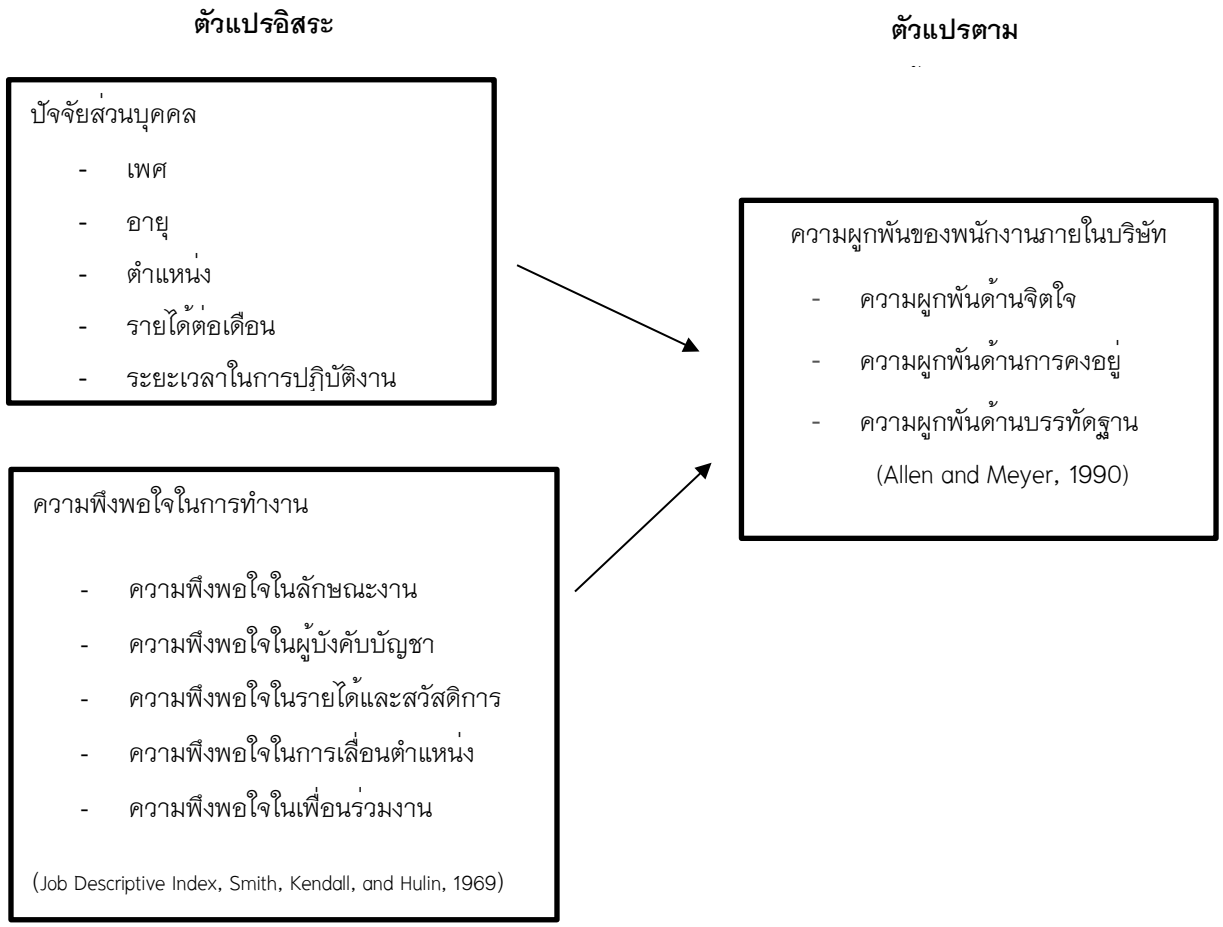
2. ด้านการคงอยู่ (Continuance) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานรู้สึกว่าจำเป็นต้องอยู่หรือมีเหตุผลที่ต้องอยู่ในองค์กรเนื่องจากมีพันธะซึ่งกันและกัน

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานรู้สึกว่าควรอยู่ในองค์กร ซึ่งความคิดนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม หรือความภักดีต่อองค์กร

จากงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่จะตามมาคือการลาออกของพนักงานซึ่งนั่นหมายถึงองค์กรจะต้องเริ่มต้นนับหนึ่งอีกครั้งกับการหาพนักงานเข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ขาดไป ซึ่งจะส่งผลทางตรงให้กับองค์กร คือค่าใช้จ่ายในการหาและอบรมพนักงานคนใหม่ และผลทางอ้อมคือ พนักงานที่ยังคงอยู่จะปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากต้องแบ่งงานของตำแหน่งที่ขาดไปมารับผิดชอบ และจะส่งผลถึงความล่าช้าและความผิดพลาดในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่คงอยู่ต้องเรียนรู้ตำแหน่งงานใหม่ที่ตนไม่คุ้นชิน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน Job Descriptive Index ของ, Smith, Kendall, and Hulin, 1969 และทฤษฎีความผูกพันของ Allen and Meyer, 1990 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครผู้มีงานทำ จำนวน 5,755,751 คน (กระทรวงแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) จากนั้นผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage) โดยแบ่งกลุ่มประชากรตามเขตพื้นที่สำนักงานออฟฟิศแนวรถไฟฟ้าบีทีเอส เช่น สถานีช่องนนทรี สถานีศาลาแดง สถานีชิดลม สถานีเพลินจิต และสถานีอโศก เป็นต้น และดำเนินการลงพื้นที่แจกแบบสอบถามกับพนักงานออฟฟิศในระดับ พนักงาน พนักงานอาวุโส ผู้จัดการ และสูงกว่าผู้จัดการ ในแต่ละพื้นที่ได้ทำ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบ checklist ส่วนที่ 2 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งลักษณะคำถาม

ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในรูปแบบมาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) แบบไลเคอร์ทสเกล (Likert Scale) ซึ่งจะแบ่งระดับความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert (1932)

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้วัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตุประสงค์และข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนี Item Objective Consequence Index: IOC โดยค่า IOC ที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกรายข้อ และผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าที่คำนวนได้เท่ากับ 0.96 จากนั้น จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนต่อไป ระหว่างเดือน มีนาคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการทดสอบ Independent Sample t-test การทดสอบ One-Way ANOVA (F-test) และการวิเคราะห์ Multiple Regression

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน

ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	**SD**	**ระดับความพึงพอใจ**
1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน	4.05	0.53	มาก
2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	4.05	0.60	มาก
3. ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ	3.90	0.76	มาก
4. ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง	4.01	0.63	มาก
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.50	มาก
รวม	**4.04**	**0.47**	มาก

และภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันของพนักงานกับบริษัทในระดับมาก โดยมี $\bar{X}$ = 4.00 และ SD = 0.52 ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชน	$\bar{X}$	**SD**	**ระดับความผูกพัน**
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.11	0.52	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.94	0.64	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.95	0.64	มาก
รวม	**4.00**	**0.52**	**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 2. การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันในบริษัท ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันในบริษัท ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความผูกพันของพนักงานในบริษัท	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ความผูกพันด้านจิตใจ	X	√	√	√	√
ความผูกพันด้านการคงอยู่	X	√	√	√	√

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงานในบริษัท	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	X	√	√	√	√
ภาพรวมความผูกพันของพนักงานในบริษัท	X	√	√	√	√

หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายถึง แตกต่าง

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่แตกต่าง

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกตัวแปรทำนาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.85 และสามารถทำนายความผูกพันของพนักงานในองค์กรได้ร้อยละ 71 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
ความพึงพอใจในลักษณะงาน (X_1)	0.19	0.05	0.19	3.70	0.00*
ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (X_2)	0.19	0.04	0.22	4.39	0.00*
ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ (X_3)	0.04	0.03	0.06	1.18	0.24
ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง (X_4)	0.20	0.04	0.24	4.54	0.00*
ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (X_5)	0.21	0.04	0.20	5.10	0.00*
ค่าคงที่ = 0.78, R = 0.71, R^2 = 0.50, Adj. R^2 = 0.50, F = 79.27*, Sig. = 0.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ (X_3) ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง (X_4) ความพึงพอใจในลักษณะงาน (X_1) และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (X_5) มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในภาพรวมน้อยที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และมีความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถพูดคุย ปรึกษา ช่วยเหลือกันได้ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว จะ

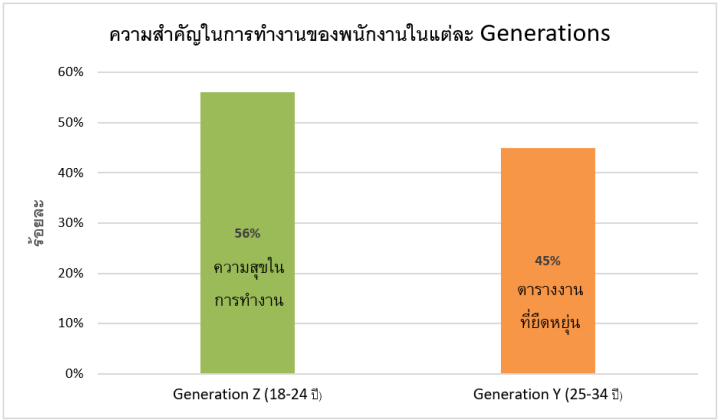
ทำให้พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นพื้นที่ปลอดภัย ต่อให้เจอผู้บังคับบังชาตำหนิ หรือมีปัญหาเรื่องงาน ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้กำลังใจ พนักงานบางกลุ่มยังคงอยู่กับ องค์กรต่อไปเพราะว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยให้ความช่วยเหลือ ในด้านรายได้ เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันมีอัตราที่สูงขึ้นมากสวนทางกับรายได้ พนักงานจึงเลือกที่จะย้ายงานเพื่อปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า การที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพนักงานที่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กรจะมีกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสรัญญ์ วงศ์ศรีภกุล พบว่า ความพึงพอใจในด้านรายได้ ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันในบริษัท ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ช่วงวัย และช่วงความคิดที่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มักจะมองหางานใหม่ทันที ถ้าหากพวกเขารู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความสุข หรือไม่ตอบโจทย์เป้าหมายการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ และสุเบญญา ขวัญทอง (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน Generation Y ได้กล่าวว่า ยิ่งอายุน้อยก็มีโอกาสย้ายงานได้บ่อยกว่าอายุมาก การไม่มีภาระและการต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามลักษณะของ Generation Y ทำให้ปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความตั้งใจออกจากงานที่แตกต่างกัน และกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปารมี ตันติพานิช และจุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Z กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน Generation Z คือ ความมั่นคง ความสำเร็จในงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพราะพนักงานกลุ่ม Generation Z นั้นสามารถเรียนรู้ได้เร็ว โดยเฉพาะการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี ทั้งยังมองเห็นคุณค่า และพร้อมพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น พนักงานกลุ่ม Generation Z จึงตั้งความหวังกับรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ว่าเหมาะสมกับความสามารถ และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในยุคที่ค่าครองชีพมีการปรับตัวสูงขึ้นตามค่าเงินเฟ้อ เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พนักงานเลือกที่จะทำงานหรืออยู่กับองค์กรนั้นๆ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อภาพรวมความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันพนักงานให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตมากที่สุด หากพนักงานรู้สึกว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมที่เป็นพิษ เช่น ยึดเอาแต่คำสั่งของตนเป็นหลัก มีพฤติกรรมที่ก้าวก่ายการทำงาน หรือไม่เปิดรับ หรือรับฟังความคิดเห็น จะทำให้พนักงานเกิดความเครียด หวาดระแวง และส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต จนในที่สุดพนักงานอาจตัดสินใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pornherunkul and Vongmahasetha (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Organizational Commitment Development Model in Semiconductor Industry กล่าวว่าปัจจัยหลักที่เกี่ยวพันและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันขององค์กรคือ ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจในบทบาท 3 ประการได้แก่ การ Coaching การให้คำปรึกษา และการประเมินผลงาน เช่น การฝึกอบรมในหัวข้อ การให้คำปรึกษาและชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้พัฒนาตนเองและดึงศักยภาพมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนและผลักดันจากองค์กร เพื่อเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร วิรุฬหการุญ, นนทวัฒน์ สุขผล และศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการรักษาบุคลากรขององค์กร องค์กรต้องมีนโยบายของผู้นำและการบริหารที่ดี มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้สามัคคี ทำงานเป็นทีม อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการยอมรับความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย จะทำให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัยครั้งนี้คือ การให้ความสำคัญในการทำงาน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของพนักงานในแต่ละ Generations หลังจากเกิดการระเบิดของ COVID-19 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภูมิแสดงการให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงานในแต่ละ Generations

จากภาพที่ 2 พบว่าร้อยละ 56 ของพนักงาน Generation Z ที่มีอายุช่วง 18–24 ปี จะให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากกว่าจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ และร้อยละ 45 ของพนักงาน Generation Y ที่มีอายุช่วง 25–34 ปี จะให้ความสำคัญกับงานที่มีตารางที่ยืดหยุ่น จากผลวิจัยของบริษัท Randstad Workmonitor พบว่าหลังจากการระบาดของ COVID–19 ผู้คนหันมาให้ความสำคัญกับ Work–life Balance มากขึ้น และมักจะมองหางานที่มีความยืดหยุ่นและมีความอิสระในการเลือกสถานที่ทำงาน หรือเวลาทำงาน เพื่อที่จะได้ใช้ชีวิตไปด้วย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชัย จันทะแสง (2565) ที่ได้กล่าวว่า ทัศนคติเชิงบวกที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และจะส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อตัวพนักงานและองค์กร ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของทัศนคติเชิงบวก และ Work–Life Balance ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นองค์กรควรที่จะเรียนรู้พฤติกรรมของพนักงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้เข้ากับสถาณการณ์ปัจจุบันได้ดี เนื่องจากการบริหารงานยุคนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้ตามทันสถาการณ์และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปตามสังคม และยังสามารถทำให้องค์กรรักษาพนักงานไว้ได้ในระยะยาวอีกด้วย

สรุป

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีเพียงปัจจัยด้าน อายุ ตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน จากการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานยังพบว่า ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และในด้านรายได้น้อยที่สุด ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม สนับสนุน Work–life Balance และสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อบริษัทที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป ดังนั้น องค์กรจึงควรศึกษาพฤติกรรมของพนักงานในแต่ละ Generation โดยเฉพาะ Generation X และ Millennials เพราะว่า Generations เหล่านี้คือพนักงานที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน และจะแทนที่ Baby Boomer หรือ Generations X ที่เริ่มจะเกษียณในอนาคต องค์กรจึงควรเรียนรู้เพื่อที่จะปรับตัวและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานภายในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ดังนั้น องค์กรต้องมุ่งเน้นการพัฒนา ฝึกอบรมทักษะภาวะผู้นำที่ดีให้กับพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานในแต่ละระดับ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และมีความเข้าอกเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบว่า การให้ความสำคัญในการทำงาน และความต้องการในการทำงานของคนรุ่นใหม่ (Generation Y และ Generation Z) เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากหลังจากการระบาดของ COVID–19 คือพนักงาน Generation Z ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากกว่าค่าจ้าง และพนักงาน Generation Y ให้ความสำคัญกับงานที่มีตารางเวลายืดหยุ่น องค์กรสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้โดย การปรับเปลี่ยนนโยบายในการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดตารางเวลายืดหยุ่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข การสนับสนุน Work–life Balance และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะ และยังสามารถประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการสรรหาพนักงานใหม่ โดยมุ่งเน้นที่การสร้างข้อเสนอที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนรุ่นใหม่ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นต่างๆดังนี้

1. ศึกษาความต้องการเฉพาะกลุ่มในเชิงลึก โดยทำการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการและทัศนคติของพนักงานในแต่ละ Generation แยกกัน เช่น ความต้องการด้านการพัฒนาทักษะ การเติบโตในสายงาน หรือความคาดหวังในการทำงานระยะยาว

2. สำรวจผลกระทบของการปรับเปลี่ยนนโยบายองค์กร โดยวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายในองค์กรที่มุ่งเน้นความสุขในการทำงานและการมีตารางเวลายืดหยุ่นต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน

3. ประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Work-life Balance กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยทำการวิจัยเพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการมี Work-life Balance ที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมถึงความสุขและความพึงพอใจในงาน

4. เปรียบเทียบทัศนคติระหว่าง Generation โดยทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติและความต้องการของพนักงาน Generation Y และ Generation Z เพื่อหาความแตกต่างและความคล้ายคลึงในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดประทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน กรุงเทพมหานคร 2566*. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2567, จาก รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน-กรุงเทพมหานคร-2566-1-1.pdf (mol.go.th).

ณัฐพร วิรุฬหการุญ, นนทวัฒน์ สุขผล และศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 4*(2), 104-120.

ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ และสุเบญญา ขวัญทอง. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทวิโรต. 18*(1), 263-282.

ปารมี ตันติพานิช, จุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชัน Z บริษัทเบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน. 30*(1), 65-76.

พัฒนา พรหมณี, ยุพิน พิทยาวัฒนชัย และจีระศักดิ์ ทัพผา. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.). 26*(1), 59-66.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง, (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. 5*(2), 162–178.

Agarwal, R. N. (2016). A study on the relationship of employee satisfaction VIZ–A–VIZ attitude and perception of the employees towards the organization. *International Journal of Information, Business and Management. 8*(1), 67–81.

Alam, T. (2012). Factors affecting job satisfaction, motivation and turnover rate of medical promotion officer (MPO) in pharmaceutical industry*:* A study based in Khulna City. *Asian Business Review, 1*(1), 126–131.

Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18.

Giannouli, V., & Tasios, T. (2017) Job Descriptive Index (JDI): Reliability and Validity study in Greece. *American Board of Assessment Psychology. 7*(1), 61–91

Karnteera, S. (25 November 2022). *อุตสาหกรรมไหน Turnover เยอะที่สุด.* สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567, จาก https://brandage.com/article/33474

Kelman, H.C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization: Three processes of attitude change. Journal of Conflict Resolution, 22(1), 51–60.

Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 140*(22), 5–55.

Noraazian, J., & Khplip, P. (2016). A Three–Component conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 6*(12), 16–23

Pornherunkul, S., & Vongmahaseth, T. (2020). Organizational Commitment Development Model in Semiconductor Industry. *Journal of Industrial Business Administration. 2*(2), 87–99.

Randstad Workmonitor 2024. (4 April 2023). *Flexibility: What it means to non–office workers.* สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2567, จาก https://www.randstad.com/workforce–insights/hr–trends/flexibility–what–it–means–to–non–office–workers/.

Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.* IL: Rand McNally.

Yamane, T. (1973). *Statistic and introductory analysis.* (3rd ed.). Harper & Row.