

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

Organizational commitment of employees in the electrical industry Pathum Thani Province

สุจิตรา แนนไหม* นฤมล ตีระพัฒนเกียรติ**

Sujitra Naemai, Naruemon Teerapattanakiat

กิตติทัต ธงพิน*** กานต์นิธิ โภคภิรมย์**** ศรีสุดา สรจักร*****

Kittithat Thongphin, Khanniti Phokpirom, Srisuda Sorajak

วรวิทย์ ออบเชย***** กฤตภาส สดใส*****

Worawut Cinnamon, Kittpas Sodsai

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ประเทศไทย

Faculty of Business Administration and Accounting Lecturer Pathumthani University, Thailand

Email: naruemon.t@ptu.ac.th

Received: September 29, 2023

Revised: August 10, 2023

Accepted: September 01, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ผลการวิจัยที่ได้ คือการสร้างกรอบแนวคิดมาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษา พบว่ามี ๔ ปัจจัย (๑) ด้านองค์การ (๒) ด้านงาน (๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากร และ (๔) ด้านภาวะผู้นำ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะมีการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพัน; องค์การ; พนักงาน; โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า; จังหวัดปทุมธานี

* นางสาวสุจิตรา แนนไหม Miss Sujitra Naemai

** นางสาวนฤมล ตีระพัฒนเกียรติ Miss Naruemon Teerapattanakiat

อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี Faculty of Business Administration and Accounting Teacher, Pathumthani University ที่ปรึกษาการวิจัย Thesis Advisor

*** นายกิตติทัต ธงพิน Mr.Kittithat Thongphin

**** นายกานต์นิธิ โภคภิรมย์ Mr.Khanniti Phokpirom

***** นางสาวศรีสุดา สรจักร Miss Srisuda Sorajak

***** นายวรวิทย์ ออบเชย Mr.Worawut Cinnamon

***** นายกฤตภาส สดใส Mr.Kittpas Sodsai

Abstract

Research subject Organizational commitment of employees in the electrical industry Pathum Thani Province The objective is to study the organizational commitment of employees in the electrical industry. Pathum Thani Province The result of this research is a research study using secondary data from documents, textbooks, and research results both domestically and internationally. research results It was to create a conceptual framework to be used as a model in the study. It was found that there were 4 factors: (1) organization aspect, (2) work aspect, (3) resource development aspect, and (4) leadership aspect. After that, the researcher will use statistical tools to analyze the data further.

Keywords : Relationship; Organization; Employees; Electrical industry; Pathum Thani Province

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันการบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เทียนศรี บางม่วงงาม^๑ กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็น สิ่งที่สำคัญและท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรต้องปฏิบัติตาม ภารกิจและเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและ สวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจเมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทาง ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรโดยมุ่งให้ความสำคัญ ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรและประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากคือ ความผูกพันต่อการซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัว ผลิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

^๑ เทียนศรี บางม่วงงาม, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์สาขาบริหารการจัดการองค์การ, (คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๒), หน้า ๒.

ดังนั้น ซึ่งในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้นแต่ยังไปกว่านั้น สมเกียรติ อินยม^๒ กล่าวถึงสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบากแต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้ บุคลากร ในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้น และคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี สร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมจากเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมืองและมีการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากภาคเกษตรกรรมเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางานทำจากคนในทุกภูมิภาคของประเทศรวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหางานทำงาน ด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจภายในจังหวัดปทุมธานี และคาดว่าอัตราเงินเฟ้อในปี ๒๕๖๓ ซึ่งปัจจัยที่จังหวัดปทุมธานีมีความสามารถในการแข่งขันมากที่สุด ทั้งนี้ รายงานสภาวะเศรษฐกิจ

^๒ สมเกียรติ อินยม, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐), หน้า ๑.

อุตสาหกรรมของภาคอุตสาหกรรม^๓ จังหวัดปทุมธานี มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับใบอนุญาตทั้งสิ้นจำนวน ๓,๗๘๐ โรงงาน อุตสาหกรรมที่มีเงินลงทุนสูงสุด คือ (๑) อุตสาหกรรมไฟฟ้า ๑๗๒,๙๓๒,๒๔๕,๑๘๕ บาท (๒) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ๕๐,๒๖๒,๕๕๔,๙๙๙ บาท (๓) อุตสาหกรรมเคมี ๔๖,๔๔๕,๗๖๘,๖๑๖ บาท (๔) อุตสาหกรรมอาหาร ๔๓,๒๒๖,๐๓๕,๖๑๒ บาท (๕) อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ๔๑,๕๐๖,๙๗๖,๑๔๑ บาท อุตสาหกรรมที่มีจำนวนคนงานสูงสุด คือ (๑) อุตสาหกรรมไฟฟ้า ๘๐,๓๐๖ คน (๒) อุตสาหกรรมอาหาร ๓๗,๕๒๒ คน (๓) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ๒๕,๕๒๓ คน (๔) อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ๒๒,๔๖๐ คน และ(๕) อุตสาหกรรมขนส่ง ๑๘,๐๑๐ คน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า ในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า มีเงินลงทุนสูงสุด ๑๗๒,๙๓๒,๒๔๕,๑๘๕ บาท และมีจำนวนคนงาน ๘๐,๓๐๖ คน ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๑ ของโรงงานอุตสาหกรรม มีจำนวนคนงาน ๘๐,๓๐๖ คน ที่สามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์การปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้น ซึ่งทั้งนี้ว่าแต่ละคนก็ได้มองเห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว ตามตามมุมมองของตน คล้ายคลึงกันบ้าง หรือแตกต่างกันบ้าง ซึ่งไม่มีตัวแบบจำลองที่สามารถชี้วัด หรือตัดสินว่าอะไรคือตัวแปรที่ส่งผลต่อกระบวนการ ดังที่เชลดอน^๔ เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน และสอดคล้องกับ สเตียร์ส และริชาร์ด เอ็ม^๕ ได้เสนอแบบจำลองถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวคือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น

^๓ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, “รายงานสถานะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ราย ๖ เดือน ปี ๒๕๖๓”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://pathumthani.industry.go.th/th/news-industry> [๒๔ มกราคม ๒๕๖๓].

^๔ Sheldon, Mary E., “Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization”, *Administrative Science Quarterly*, vol. 16 No. 2 (June 1971) : 143-150.

^๕ Steers, Richard M., “Antecedents and Outcomes Organizational Commitment”, *Administrative Science Quarterly* 22, (March 1977) : 45-47.

ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ยึดแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ^๖ มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านองค์การ ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียนการจัดการระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับบุคลากร การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

๒) ด้านงาน ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายองค์กร

๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดการ การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ การกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน การมีเส้นทางความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น การจัดทำแผนฝึกอบรมให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำลงไปในงาน การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ การส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร

๔) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้กับบุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

^๖ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, “โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.pmat.or.th/hrci/about_1.php [๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕].

วิธีดำเนินการวิจัย

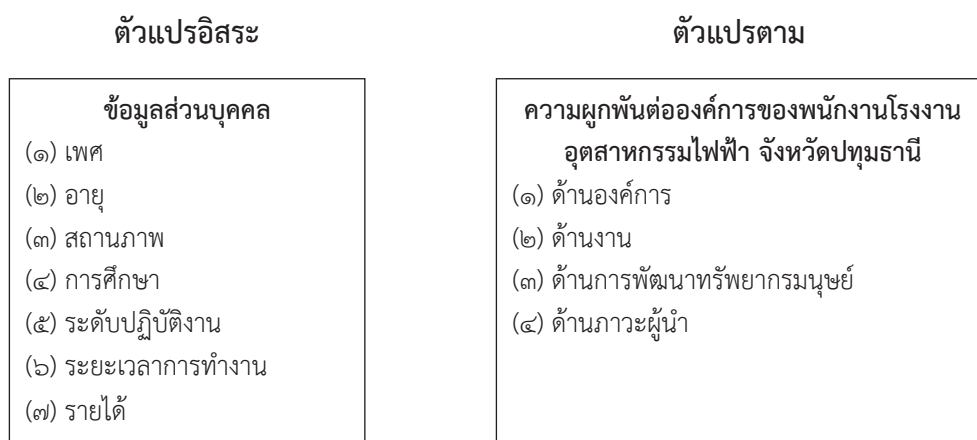
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ในการศึกษาค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสร้างกรอบแนวคิด (Conceptual Model)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ในการศึกษา ค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสอดคล้อง กับดั่งที่เชลดอน^๗ และสตีเยร์^๘ ที่ได้เสนอแบบจำลองถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาและรายได้

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า จังหวัดปทุมธานี โดยทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ^๙ มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัย โดยมีองค์ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังแสดง ภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^๗ Sheldon, Mary E., "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 16 No. 2 (June 1971) : 143-150.

^๘ Steers, Richard M., "Antecedents and Outcomes Organizational Commitment", **Administrative Science Quarterly** 22, (March 1977) : 45-47.

^๙ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, "โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล", [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.pmat.or.th/hrci/about_1.php [๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕].

หลังจากนั้นแล้วการได้มาจากการออกแบบคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะมีการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบสมมติฐาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า ๒ กลุ่ม ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ ทั้งนี้งานวิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นศึกษาเพื่อให้ได้กรอบแนวคิด โดยค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยจะมีการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

บรรณานุกรม

- เทียนศรี บางม่วงงาม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์ สาขาบริหารการจัดการองค์การ. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๒.
- สมเกียรติ อินยม. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐.
- Cronbach, L. J. “Wssentials of Psychological Test” (5th ed.). New York: Harper Collins. (1990) : 1-15.
- Sheldon, M. E. “Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization”. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 16 No. 2 (June 1971) : 143-150.
- Steers, Richard M. “Antecedents and Outcomes Organizational Commitment”. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 16 (March 1977) : 146-150.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. “**โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล**”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา; http://www.pmat.or.th/hrci/about_1.php [๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕].