

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน
และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ

อรอนงค์ วิริยะกิจ* ฉัณนันท บุษยอยู่ และ สุมาลี รามานุส

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE RETENTION
OF A METAL PACKAGING COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE.

Onanong Wiriyaakit*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust

Master of Business Administration, Program in Marketing, South East Asia University, Thailand

E-mail: puengo@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 29 มิถุนายน 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 175 คน สถิติที่ใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.912 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.946 และการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.324 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research is to 1) study the level of transformational leadership, perceived organizational support, organizational commitment and employees retention of metal packaging company in Samutprakan Province, 2) study the organizational commitment as the mediator between the transformational leadership and the employee retention of metal packaging company in Samutprakan Province, and 3) study the organizational commitment as the mediator between the perceived organizational support and the employee retention of metal packaging company in Samutprakan Province. The samples used in the research were 175 employees of a metal packaging company in Samutprakan Province. The statistics used in this research consists of 1) descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation values, and 2) inferential statistics for structural equation model (SEM) analysis.

As results, it was found that 1) the organizational commitment has the highest mean of 4.11 with the standard deviation of 0.912, followed by the transformational leadership with the mean of 4.07 and the standard deviation of 0.860, the perceived organizational support with the mean of 3.85 deviation and the standard deviation of 0.946 and the employee retention with the mean of 3.38 and the standard deviation of 1.324, respectively; 2) the organizational commitment is the mediator between the transformational leadership and the employee retention; and 3) the organizational commitment is the mediator between the perceived organizational support and the employee retention of metal packaging company in Samutprakan Province.

Keywords: Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Employee Retention

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทุกบริษัททั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรต้องวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากร

มนุษย์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อองค์กร การรักษาคงแก่ให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่วางไว้ บริษัทผลิตรายจักษ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทหนึ่งที่สำคัญกับพนักงาน สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในที่ทำงานให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และต้องการรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจที่มีความต้องการการผลิตเพิ่มมากขึ้น

จากรายงานสภาวะอุตสาหกรรม สำหรับบรรจุกัญธิโลหะ ตัวอย่างเช่น กระป๋อง หลอดโลหะ ฝากระป๋อง ฝาขวด และอลูมิเนียมฟอยล์ ในเดือนพฤศจิกายน 2563 มีปริมาณการผลิตรวม 41,995 ตัน เมื่อเทียบกับเดือนก่อนปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้น 4,621 ตัน คิดเป็นร้อยละ 12.36 สำหรับปริมาณการจำหน่ายบรรจุกัญธิโลหะประมาณ 32,937 ตัน เมื่อเทียบกับเดือนก่อนปริมาณการจำหน่ายเพิ่มขึ้น 3,657 ตัน คิดเป็นร้อยละ 12.49 มูลค่าการส่งออกบรรจุกัญธิโลหะมีมูลค่ารวม 785 ล้านบาท เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน มูลค่าการส่งออกบรรจุกัญธิโลหะปรับตัว เพิ่มขึ้น 55 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 7.46 และในปี 2563 ปริมาณการผลิตบรรจุกัญธิโลหะในประเทศ 437,527 ตัน ปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 8.28 และปริมาณการจำหน่าย 402,504 ตัน ปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 1.75 ส่วนหนึ่งมาจากความต้องการอาหารบรรจุกระป๋องเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 จากเฉลี่ย 1 ถึงเฉลี่ย 3 (กรัมควบคุมโรค, 2564) ปัจจุบันมีการค้นพบวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 จากรายงาน (สภาวะอุตสาหกรรมบรรจุกัญธิ, 2564) ภาวะเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว การส่งออกผลิตภัณฑ์ก็ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น

ปัจจุบันบริษัทผลิตรายจักษ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ ทำการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันแล้วนั้น ก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพเพราะมีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ในระหว่างปีมีการลาออกของพนักงานสูงถึง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ของพนักงานทั้งหมด พนักงานของบริษัททั้งหมดมีจำนวน 968 คน โดยพนักงานที่ลาออกเป็นกำลังคนทางตรง 88 คน กำลังคนทางอ้อม 57 คน และฝ่ายบริหาร 4 คน (ฝ่ายบุคคลเดือนพฤศจิกายน 2563) ซึ่งพนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นกำลังคนทางตรงเกี่ยวกับการผลิต ทำให้มีผลกับความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อภาระงาน ขวัญและกำลังใจของพนักงาน และนอกจากนี้ยังส่งผลให้บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้าง และฝึกอบรมพนักงานใหม่เพิ่มอีกด้วย ดังนั้น บริษัทผลิตรายจักษ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ จึงต้องการปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (Employee Retention-ER) หรือรักษาคงแก่ (Talent Management) ไว้กับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากองค์กรต้องพึ่งพาความเชี่ยวชาญ ความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment--OC) มีความรู้สึกรักและภักดีต่อองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และปรารถนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership--TL) ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อ

ปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการกระตุ้นผู้ตามด้วยความท้าทายทางปัญญา สร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล การพูดชื่นชมหรือการให้กำลังใจ โน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มองไกลเกินกว่าประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ขององค์กร หรือ สังคม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support-POS) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรได้ให้คุณค่า ให้ความสำคัญของการมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ของพนักงาน โดยให้สิ่งตอบแทนต่างๆ เช่น การให้เงินเดือน การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง มีการจัดสรรสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมผ่านนโยบายขององค์กร อาจจะเป็ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (วรลักษณ์ กิจประชุม และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุกัญธิโลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนเกิดความผูกพันต่อและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุกัญธิโลหะในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุกัญธิโลหะในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุกัญธิโลหะในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร
- สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร
- สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร
- สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

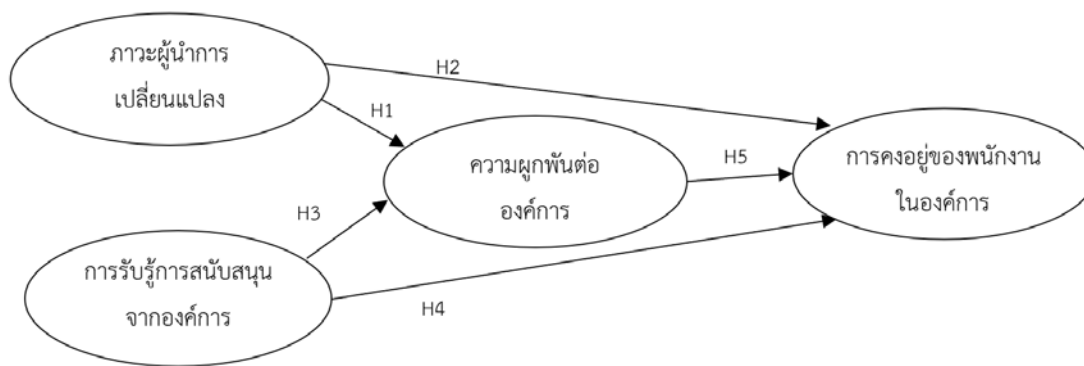
สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาขยายองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ได้รับมาใช้เพื่อยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารทางภาครัฐ และผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผน และปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ให้เป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 968 คน (ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2563) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998, p.163) ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ 5 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด และมีจำนวนตัวชี้วัด 35 ตัว จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 175 ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่าง แบบกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานและใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งตามฝ่ายต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการ (กำลังคนทางตรง) จำนวน 102 คน ฝ่ายสนับสนุน (กำลังคนทางอ้อม) จำนวน 54 คน ฝ่ายสำนักงาน จำนวน 12 คน ฝ่ายบริหารและที่ปรึกษา จำนวน 7 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2563-เมษายน 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบรายการ (Check List) โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของวราภรณ์ กาญจนพาที (2556); อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557); ศิริกัลยา สามไชย (2559); ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560); และปณณวิช แก้วล้อม (2560) มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพัฒนามาจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของศรีบุญ พิมพ์ทอง (2557); ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556); อมรัตน์ แสงสาย (2558); ปัทมา ชันโท (2559); อัมพิกา สุนทรภักดี (2559); และนฤมล นัยรัตน์ (2560) มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนามาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของศุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556); วรรณภา อารมณ์ (2557); ฐิติมา หลักทอง (2557); จรรยา ห่วงเทศ (2558); ศิริพร พรหมโสภา (2559); และณัฐพันธ์ มีมุข (2560) มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยพัฒนาจากแบบประเมินการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรของศรีบุญ พิมพ์ทอง (2557); สิรินาถ อุษสกุล (2558); คณากร สุขคันธรักษ์ (2560); ปณณญา ปิ่นทอง (2561); พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ (2563) มีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยมีขั้นตอน คือ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความว่าครอบคลุมเนื้อหา วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของทุกข้อความอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ 2) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.953, 0.948, 0.920 และ 0.918 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้

สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ที่ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และใช้สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) และหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรวมถึงหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS3.0

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็น (ร้อยละ 71.43) มีอายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 37.14) ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา หรือสูงกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 64.57) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 69.14) และมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 34.29)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับตัวแปรตามกรอบแนวคิด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.912 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.946 และการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.324 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

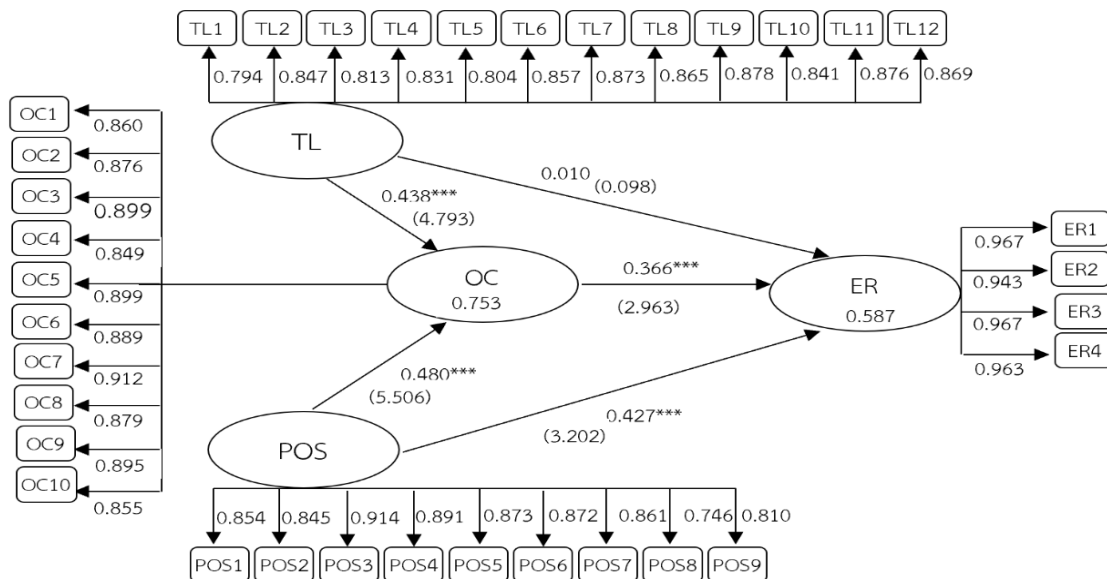
ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (ER)

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	TL	POS	OC
คงอยู่ของพนักงานในองค์กร (ER)	0.602	DE	0.010	0.427	0.366
		IE	0.160	0.176	0.00
		TE	0.170	0.603	0.366
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	0.610	DE	0.438	0.480	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.438	0.480	0.000

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (ER) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (ER) มีค่าเท่ากับ 0.427 และ 0.366 ตามลำดับ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (ER) มีค่าเท่ากับ 0.010 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร (ER) โดยมีค่าเท่ากับ 0.160 และ 0.176 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ 0.438 และ 0.480 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางการสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงโครงสร้าง

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์		ผลลัพธ์
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	
H1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	0.438***	4.793	สนับสนุน
H2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.010***	0.098	ไม่สนับสนุน
H3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	0.480***	5.506	สนับสนุน
H4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.427***	3.202	สนับสนุน
H5 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.366***	2.963	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Variable)

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร	0.749	0.140	0.461	1.015
H7	ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร	0.431	0.137	0.161	0.705

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.461 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 1.015 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.161 และขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.705 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งตีความข้อมูลต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปยุตน์วิษ แก้วล้อม (2560) ได้การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ร้อยละ 12.3 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และจากผลการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรีตา สังข์เฉย และคณะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 19.92 ปี พยาบาลที่คงอยู่ในงานส่วนใหญ่ร้อยละ 80.8 เป็นพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการบริหาร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมูทิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้ศึกษาการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และจากผลการวิจัยที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sehresh Iqbal & Maryam Saeed Hashmi (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อการคงอยู่ของคณาจารย์ โดยมีการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยาเป็นตัวคั่นกลาง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ และการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยาของคณาจารย์ยังมีบทบาทเป็นสื่อกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของคณาจารย์ในองค์กรอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าองค์การสามารถเพิ่มระดับอัตราการคงอยู่ของคณาจารย์ได้โดยการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต รักจุล และคณะ (2563) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีอิทธิพลทางบวกทำให้เกิดการคงอยู่ หรือลาออกจากองค์การ และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากจะตัดสินใจที่จะคงอยู่กับองค์การ และจากผลการวิจัยที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธเนศ ปทุมมานนท์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ แต่จะมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันทางจิตใจของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของพนักงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การ และ ความผูกพันทางจิตใจกับองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีกฤษฎีในการคัดเลือกและสรรหาพนักงานระดับหัวหน้างาน การสัมภาษณ์แบบมุ่งเน้นการเจาะลึกพฤติกรรมและประสบการณ์ หรือต้องพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานทุกระดับให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าและใช้อำนาจในการตัดสินใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ
2. ผู้บริหารควรมีกฤษฎีในการบริหารจัดการคนเก่งในองค์การ (Talent Management) ตั้งแต่การสรรหา การมอบหมายงาน และการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ เนื่องจากองค์การที่สามารถดึงคนเก่งไปร่วมงานได้มากเท่าไร องค์การนั้นก็จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและมีความได้เปรียบในการแข่งขันสูงเช่นกัน
3. หัวหน้างานควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การพัฒนาทักษะการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่กับพนักงาน การสร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล การพูดชื่นชมหรือการให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม
4. ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มกลยุทธ์ เช่น การรักษาพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องด้วยพนักงานเหล่านี้เป็นคนรุ่นใหม่ เก่งด้านเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำสูง บริษัทควรให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ภาวะตลาดแรงงานและสถานการณ์การในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาก
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนาแบบเจาะลึก การสังเกตพฤติกรรมกับผู้ที่ลาออก เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลที่แท้จริงและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาบูรณาการและพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจให้กับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2564). รายงานสถานการณ์โควิด-19 ประจำประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก <https://covid19.th-stat.com>
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย รุ่งเรืองเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและราชบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธเนศ ปทุมมานนท์, สุขชนิ เมธิโยธิน, และบรรพต วิรุณราช. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 81-96.

- นฤมล นัยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชน ที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญญา ปิ่นทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมา ชันโท. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีเอสไอไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ปทุมณวิทย์ แก้วล้อม. (2560). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรหมมาตร จินดาโชติ, สไบทิพย์ มงคลนิมิตร, และธนภฤต สังข์เฉย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรณสถิต, และกัญญพัทธ์วี กล่อมธงเจริญ. (2563) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(12), 15-29.*
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รายงานสภาวะอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์. (2564). *รายงานสภาวะอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์รายปี ประจำปี 2563*. สืบค้น 31 มีนาคม 2564, จาก https://packaging.oie.go.th/new/admin_control_new/html-demo/analysis_file/9784026135.pdf
- วรรณภา อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วรลักษณ์ กิจประชุม, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 26(3), 11-23.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริกัลยา สามไชย. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร พรหมโสภณ. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภสร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สรिता สังข์เฉย, วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, และมุกดา หนูยศรี. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา. *วารสารพยาบาล*, 64(3), 44-53.
- สิรินาถ อุษสกุล. (2558). เจตคติที่มีต่องานขายประกัน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ กรณีศึกษาบริษัทโบรคเกอร์ประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological*, 25(140), 1–55.

Sehresh, L., & Hashmi, M. S. (2015). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 18-34.