



## Abstract

This research has the objectives 1) to study the level of organizational commitment and employee retention's operation level of K.H. TEXTILE Co., Ltd. 2) to compare the employee retention with individual factors and 3) to study the relationship of organizational commitment and employee retention's operation level. The data was collected from K.H. TEXTILE Co., Ltd. with 210 people, were Yamane simplified the sample size in this research. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, to compare the differences between the means of two independent groups was done by Independent Sample t-test, to compare the differences between the means of more independent groups was done by One-Way ANOVA, LSD (Least Significant Difference) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The result showed that most employees of K.H. TEXTILE Co., Ltd were female who had age between 20-30 years old and were marriage. Most of them were sewers with work tenure of more than 10 years. The overall quality of organizational commitment was at high level. The difference of age and work tenure had impact on the employee retention at significant level of 0.05. In the meantime, the overall employee retention was at high level. The relationship between organizational commitment and employee retention was at high level with the significant level of 0.01 ( $r=0.764$ )

**Keyword (s) : Organizational Commitment, Employee Retention**

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรมีการแข่งขันกันมากขึ้น เนื่องจากมีธุรกิจใหม่ๆเกิดขึ้นแทบทุกวัน องค์กรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้มีโอกาสอยู่ในตลาดต่อไปได้ ซึ่งการแข่งขันดังกล่าวทำให้แต่ละองค์กรต้องหันมาใส่ใจกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กร เป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ อย่างไรก็ตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่แค่การสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่องค์กรควรจะทำก็คือ การสร้างจิตสำนึกให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความผูกพัน รู้สึกดี และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป ทุกอย่างขึ้นอยู่กับว่าองค์กรเหล่านั้นจะสามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรได้นานเพียงใด

การที่องค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร

อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป จัดเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการจ้างแรงงานค่อนข้างสูง อีกทั้งยังมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้พนักงานในบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด มีการเข้า-ออกและหมุนเวียนของพนักงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงปัญหาและต้องการช่วยให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้นานยิ่งขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้น จำเป็นต้องมีพนักงานในด้านแรงงานที่มีฝีมือ มีประสบการณ์และมีความชำนาญที่สูง เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนพนักงานอันเนื่องมาจากการลาออก อาจจะทำให้งานเกิดความล่าช้า หรือหยุดชะงักขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้

สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช. เท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานในอนาคต

ในวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen, Meyer และ Smith (1993 อ้างอิงใน พิมพ์กมล จักรานุกูล, 2559) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ ของพนักงานที่มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานในการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นๆ พร้อมให้การสนับสนุนและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อองค์กร มีความเชื่อมั่น และมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร หากพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจแล้วนั้น เขาจะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานได้ตรึงใจแล้วถึงความคุ้มค่าในการลงทุนที่จะทำงานในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ พิจารณาถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปหากออกจากองค์กร พนักงานจะคงอยู่กับองค์กรเพราะว่าเขาจำเป็นต้องอยู่

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เกิดขึ้น เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม พนักงานจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสม ถือเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่พนักงานจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรทำ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช. เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

### กรอบแนวความคิดในการทำการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน, ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการคงอยู่ และปัจจัยด้านบรรทัดฐาน

**ตัวแปรตาม** คือ การคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช. เท็กซ์ไทล์ จำกัด

## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 440 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ มีจำนวน 210 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการประมาณค่าสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบสอบถาม จำนวน 210 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร และส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

**การทดสอบเครื่องมือ** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละหัวข้อไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.87 และ ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อให้แน่ใจว่าคำถามแต่ละข้อสามารถตอบได้สะดวกและใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามอย่างเหมาะสม รวมทั้งทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.916

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 210 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency), ค่าสถิติร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), Independent Sample t-test, F-test (One-Way ANOVA), LSD (Least Significant Difference) และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

## ผล/สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.57 อายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 26.67 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.57 ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งผู้เย็บ ร้อยละ 54.76 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.67

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน และต่ำที่สุดคือ ด้านการคงอยู่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านจิตใจ จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อบริษัทอย่างเต็มที่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านห่วงใยและคอยระวังไม่ให้อายุบริษัทเสื่อมเสีย และต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้

2. ด้านการคงอยู่ จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมั่นใจว่าบริษัทมีความมั่นคงและสามารถทำงานจนเกษียณอายุได้ และต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้อย่างเหมาะสม

3. ด้านบรรทัดฐาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้บริษัทอย่างเต็มความสามารถเสมอ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองเมื่อทำงานในบริษัทแห่งนี้ และต่ำที่สุดคือ ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของบริษัทอยู่เสมอ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการคงอยู่ในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านยังคงทำงานในบริษัทแห่งนี้เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ มีระดับการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมั่นใจว่า อีก 3-5 ปีข้างหน้าท่านจะยังทำงานอยู่ในบริษัทนี้ และต่ำที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนี้

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบกับการคงอยู่ในองค์กรพบว่า เพศชายมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างจากเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ในการทดสอบกับการคงอยู่ในองค์กร พบว่า อายุ และอายุงานที่ต่างกันจะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่ต่างกัน ในขณะที่สถานภาพ และตำแหน่งงาน จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.764$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=.707$  ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=.648$  และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=.538$  ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันไม่ทุกด้าน อายุ และอายุงานที่ต่างกันจะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ สถานภาพ และตำแหน่งงาน จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจให้เหตุผลได้ว่า พนักงานที่มีอายุ และอายุงานที่มาก ถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง มีความชำนาญในตำแหน่งงานของตนเองที่มาก และสามารถสร้างผลผลิตให้กับบริษัทได้เป็นจำนวนมาก รวมถึงอายุงานที่มากจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น จึงทำให้ผู้ที่มีอายุมาก และอายุงานมาก มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และอายุงานน้อย ซึ่งจากผลการวิจัยสอดคล้องกับ อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด

จากผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรต่อบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.764$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=.707$  ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=.648$  และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่  $r=.538$  ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์กมล จักรานกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวในทิศทางบวก ระดับสูง

## ข้อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะงานวิจัย** การวิจัยเรื่องปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของระดับปฏิบัติการบริษัท เค.เอช.เท็กซ์ไทล์ จำกัด สามารถบ่งชี้ให้เห็นว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น ส่งผลให้พนักงานเกิดการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น จากผลการศึกษาวิจัยจึงมีแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มีมากขึ้นดังนี้

1. ด้านจิตใจ องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กร และผู้บริหาร เนื่องจากว่าเมื่อพนักงานและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับตัวองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เสมือนเป็นครอบครัว และรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

2. ด้านการคงอยู่ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดี หรือชื่นชมผู้ที่ไม่มาทำงานสายตลอดเดือน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น และควรมีเกณฑ์การวัดผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆให้เหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป รวมไปถึงทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองมากยิ่งขึ้นด้วย

3. ด้านบรรทัดฐาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบด้านความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานออฟฟิศ (พนักงานส่วนสำนักงาน) และพนักงานระดับปฏิบัติการ (พนักงานส่วนโรงงาน) เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่เหมือนหรือแตกต่างกันครบทั้งองค์กร ทำให้องค์กรสามารถทราบถึงปัญหาที่ต้องแก้ไขได้ครบทุกจุด

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ ผู้ที่สนใจทำวิจัยหัวข้อนี้อาจทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมได้ เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลและทัศนคติของพนักงานที่มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการเก็บข้อมูลเพื่อวัดผลหลังจากนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้ทราบว่าแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรนั้น เมื่อนำไปปฏิบัติจริงจะสามารถเห็นผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด

### เอกสารอ้างอิง

ถิธรัตน์ พิมพาภรณ์, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. ปีที่ 6. ฉบับที่ 1.

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิตาชล ภูมิพินผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เบลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พงษ์เทพ เกษด่วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัฒนพงษ์ ห่วงอารณ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

- พิมพ์กมล จักรานุกูล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณิ วิริยะกัสนานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วารุณี मिलินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. ปีที่ 12. ฉบับที่ 28.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ, สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.