

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์

Factors affecting Organization Commitment of 7-Eleven in Uttaradit Province

อนันต์ วังมงคล

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิตต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ นาดัน

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน 7-Eleven ในจังหวัดอุดรดิตถ์ และ (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานใน 43 สาขาของร้าน 7-Eleven ในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. อาชีพส่วนใหญ่เป็นรับจ้างทั่วไป ในด้านความผูกพันขององค์กร พบว่าพนักงานมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการรักษาสมาชิกขององค์กร ความพยายามในการทำงาน การทำงานร่วมกัน และความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ในขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยพนักงานอายุน้อยและผู้มีระดับการศึกษาสูงมีระดับความผูกพันสูงกว่า ขณะที่กลุ่มอายุสูงและผู้มีการศึกษาดำเนินความผูกพันลดลง นอกจากนี้ กลุ่มพนักงานข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจมีความพยายามและความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มรับจ้างทั่วไปและเกษตรกรอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุ

ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน 7-Eleven ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ขณะที่เพศไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงาน 7-Eleven

Abstract

The research titled Factors Affecting Organizational Commitment of 7-Eleven Employees in Uttaradit Province aimed to (1) examine the levels of factors influencing organizational commitment among 7-Eleven employees in Uttaradit Province, and (2) compare personal factors affecting organizational commitment classified by gender, age, educational level, and occupation. The sample consisted of 215 employees from 43 branches of 7-Eleven stores in Uttaradit Province. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including t-test and One-Way ANOVA. When significant differences were found, Scheffe's method was applied for pairwise comparison.

The findings revealed that most employees were female, aged between 31–40 years, and held a diploma/vocational certificate. The majority worked as general laborers. Regarding organizational commitment, the overall level was found to be at the highest level, particularly in the areas of organizational membership retention, work effort, teamwork, and intention to remain with the organization. The comparison of personal factors showed that gender did not affect organizational commitment, whereas age, educational level, and occupation had statistically significant effects ($p < 0.05$). Younger employees and those with higher educational levels demonstrated higher commitment, while older employees and those with lower levels of education showed decreased commitment. Additionally, employees working in government/state enterprises exhibited significantly higher effort and responsibility than general laborers and farmers. In conclusion, age, educational level, and occupation were key variables influencing the organizational commitment of 7-Eleven employees in Uttaradit Province, while gender had no significant impact.

Keywords: Organizational Commitment Personal Factors 7-Eleven Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยมุ่งเน้นการสรรหา พัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ แนวคิดหลักของ HRM คือการมองบุคลากร เป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากสินทรัพย์อื่นที่มีแนวโน้มจะเสื่อมค่าลงเมื่อใช้งาน (Armstrong, 2020) ในยุคปัจจุบัน แนวคิดการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ โดยเน้นว่าบุคลากรไม่เพียงเป็นปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่ยังเป็นทุนที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ หากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารในการวางแผนและดำเนินการ ทั้งในด้านการสรรหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Dessler, 2020) นอกจากการพัฒนาทักษะเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในระยะยาว ด้วยการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ในการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรมักมุ่งเน้นไปที่การสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานผ่านการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น การให้ค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ความพึงพอใจจะมีความสำคัญ แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการสร้างความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ ปัญหา หรือสถานการณ์ที่พนักงานเผชิญอยู่ในขณะนั้น สิ่งที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นก็คือ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ความผูกพันนี้สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งในด้านพฤติกรรม ทศนคติ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันได้อย่างมั่นคงมักจะมีอัตราการลาออกต่ำ ขวัญกำลังใจของพนักงานสูง และสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาของ Sayuti Hazizma & Detmuliati (2021) พบว่า ความผูกพันในระดับสูงของพนักงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนช่วยส่งเสริมความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และการปรับตัวในสถานะที่เปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น พนักงานที่มีความผูกพันสูงยังมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมถึงมีความภาคภูมิใจในองค์กร และรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ซึ่งช่วยเสริมพลังในการทำงานและความทุ่มเทอย่างแท้จริง ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของสมาชิกในองค์กร โดยสมาชิกมีค่านิยมที่สอดคล้องกัน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร พร้อมทั้งมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของ

องค์กรอย่างต่อเนื่อง (Steers, 1977) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นจังหวัดเล็ก ๆ แห่งนี้มีเสน่ห์เฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร เต็มไปด้วยธรรมชาติที่เขียวสงบ ภูเขา แม่น้ำ และสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ที่ยังคงความดั้งเดิมไว้ได้อย่างดี นักท่องเที่ยวที่แวะเวียนมา มักจะได้สัมผัสกับความสงบและวิถีชีวิตที่เรียบง่ายแบบไทยแท้ที่หาได้ยากในเมืองใหญ่ ด้วยการพัฒนาของเมืองและการท่องเที่ยว ร้านสะดวกซื้อจึงกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตที่ขาดไม่ได้ โดยเฉพาะร้าน 7-Eleven ที่เราคุ้นเคยกันดี ปัจจุบันมีมากถึง 43 สาขาทั่วทั้งจังหวัด กระจายอยู่ในเขตเมืองและจุดท่องเที่ยวสำคัญ ทำให้ผู้คนสามารถจับจ่ายใช้สอยได้อย่างสะดวก ไม่ว่าจะเป็นของกิน ของใช้ หรือแม้แต่บริการต่าง ๆ ที่ตอบโจทย์ชีวิตประจำวัน แต่เบื้องหลังความสะดวกของร้านเหล่านี้ ยังมีเรื่องหนึ่งที่ไม่อาจมองข้ามได้ นั่นคือ ปัญหาการลาออกของพนักงาน ซึ่งถือเป็นประเด็นที่หลายสาขาในจังหวัดกำลังเผชิญอยู่ พนักงานจำนวนไม่น้อยตัดสินใจลาออกด้วยเหตุผลหลากหลาย ตั้งแต่สภาพการทำงานที่ต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน เวลาทำงานไม่ยืดหยุ่น ค่าแรงที่อาจไม่เพียงพอกับภาระชีวิต ตลอดจนความเครียดจากการให้บริการลูกค้าในแต่ละวัน บางคนอาจต้องเผชิญกับความไม่เข้าใจจากผู้จัดการหรือเพื่อนร่วมงาน หรืออาจรู้สึกที่ไม่มีโอกาสเติบโตในสายงานนี้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาเหล่านี้ไม่ใช่เรื่องของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแค่กับเงินเดือนหรือโบนัส แต่ยังรวมถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วย ว่าเขาได้รับการยอมรับหรือไม่ ได้รับโอกาสในการพัฒนาใหม่ และรู้สึกผูกพันกับสถานที่ทำงานมากน้อยเพียงใด (พลกฤต รักษ์ และคณะ, 2564) ดังนั้นการสร้าง “ความผูกพันกับองค์กร” จึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจ พนักงานที่รู้สึกมีคุณค่า มีความสุขในการทำงาน และมองเห็นอนาคตในองค์กร จะไม่เพียงแต่อยู่ทำงานต่อไป แต่ยังเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ซึ่งสุดท้ายก็ส่งผลดีโดยตรงต่อคุณภาพบริการและภาพลักษณ์ของร้าน ทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความร่วมมือจากทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรร้าน 7-Eleven เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยต้องการศึกษาว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความกระตือรือร้น และการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและผลผลิตขององค์กรในที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในร้าน 7-Eleven เขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยการวิจัยในครั้งนี้ไม่เพียงช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเท่านั้น แต่ยังสามาร

นำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า พึงพอใจในงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานที่ดีขึ้น และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติในด้านต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม การให้รางวัล ตลอดจนการส่งเสริมความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และมีแรงผลักดันในการร่วมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา และ4. อาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ 1. ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร 2. ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน 3. ความพยายามในการทำงาน และ 4. การรักษาสมาชิกขององค์กร

1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในแต่ละสาขาของร้าน 7-Eleven จำนวน 43 สาขา ในพื้นที่ จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยทั่วไปแล้ว สาขา 7-Eleven ที่ CP ALL บริหารเองจะมีพนักงานประจำ 3-5 คนต่อสาขา ซึ่งรวมถึงพนักงานประจำและพนักงานพาร์ทไทม์ที่ทำงานตามกะต่าง ๆ ดังนั้น พนักงาน จำนวน 43 สาขา จะมีจำนวนพนักงานประมาณ 215 คน

1.3 ขอบเขตพื้นที่ศึกษาวิจัย

7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.4 ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาในช่วงระยะเวลาดังตั้งแต่วันที่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะคำถาม แบบปลายปิด จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร 2) ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน 3) ความพยายามในการทำงาน และ 4) การรักษาสมาชิกขององค์กรเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

1.6.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์แบบสอบถาม มีดังนี้

1) ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม มีความครบถ้วนและเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3) การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตามเกณฑ์ของกัลยา วาณิชยปัญญา, 2560

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน 7-Eleven ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

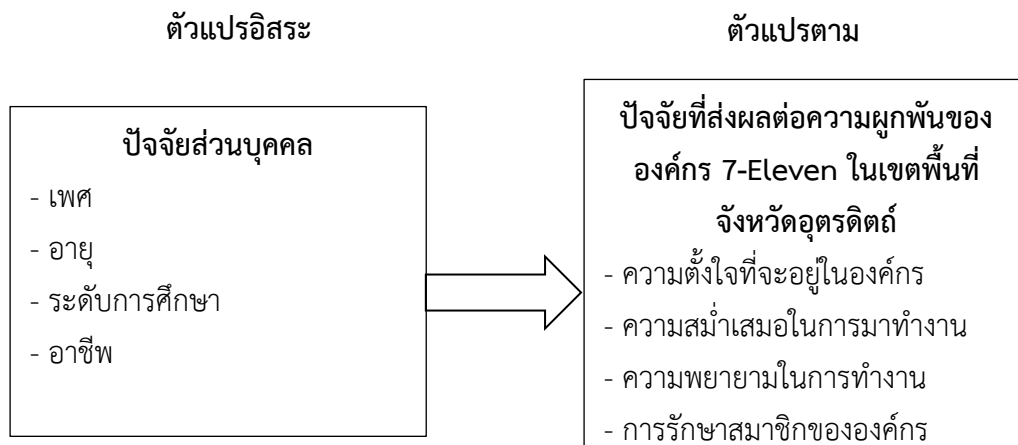
2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน 7-Eleven เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3) ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One Way Analysis of Variances) กรณีพบความแตกต่างการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ

Mowday et. al,1982 และสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 ในขณะที่เพศชายมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 อายุส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 20-30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 กลุ่มอายุ

41–50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และผู้ที่มีระดับประถมศึกษาจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 รองลงมาคือผู้ที่ประกอบอาชีพเจ้าของธุรกิจหรือธุรกิจส่วนตัว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และผู้ที่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ความผูกพันโดยรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุด คือ การรักษาสมาชิกขององค์กร ความร่วมมือในการทำงาน พนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร อย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายการเติบโต และพร้อมแนะนำผู้อื่นให้มาร่วมงาน พนักงานมีความพยายามในการทำงานสูง พยายามร่างกายแรงใจ ตั้งใจบรรลุเป้าหมายและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเคารพความคิดเห็น และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สรุปโดยรวม พนักงาน 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงในทุกด้าน ทั้งด้านความรับผิดชอบ ความพยายามในการทำงาน การทำงานร่วมกัน และความตั้งใจอยู่ในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน เนื่องจากผลการทดสอบ t-test ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ในขณะที่ อายุของพนักงานมีผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งในด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน ความพยายามในการทำงาน และการรักษาสมาชิกขององค์กร โดยผลการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุ 20–30 ปี และ 31–40 ปี มีความแตกต่างกับกลุ่มอายุ 41–50 ปี และ 51 ปีขึ้นไปในหลายด้าน เช่น ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ความสม่ำเสมอ ความพยายาม และการรักษาสมาชิก แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานมีแนวโน้มลดลงตามอายุที่มากขึ้น ระดับการศึกษา พบว่ามีผลต่อความผูกพันขององค์กรในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ เช่น ประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เช่น ปริญญาตรี ในทุกด้านทั้งความตั้งใจ ความสม่ำเสมอ ความพยายาม และการรักษาสมาชิก สำหรับ อาชีพของพนักงาน พบว่ามีผลต่อความผูกพันขององค์กรในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ผลการทดสอบ

รายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มพนักงาน ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีระดับความพยายามในการทำงานและการรักษาสมาชิกสูงกว่ากลุ่ม รับจ้างทั่วไป และ เกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ความสม่ำเสมอในการมาทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มรับจ้างทั่วไปและเกษตรกร ส่วนคู่เปรียบเทียบกับอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยสรุปผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพของพนักงานส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่เพศไม่มีผลต่อความผูกพัน ทำให้สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานแต่ละลักษณะได้

ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยความผูกพันขององค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์

ตัวแปร	ด้าน	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	0.247	ไม่สอดคล้อง
	ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน	0.789	
	ความพยายามในการทำงาน	0.769	
	การรักษาสมาชิกขององค์กร	0.953	
อายุ	ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	0.000*	สอดคล้อง
	ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน	0.003*	
	ความพยายามในการทำงาน	0.002*	
	การรักษาสมาชิกขององค์กร	0.000*	
ระดับการศึกษา	ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	0.000*	สอดคล้อง
	ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน	0.003*	
	ความพยายามในการทำงาน	0.002*	
	การรักษาสมาชิกขององค์กร	0.000*	
อาชีพ	ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	0.000*	สอดคล้อง
	ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน	0.003*	
	ความพยายามในการทำงาน	0.002*	
	การรักษาสมาชิกขององค์กร	0.000*	

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันและมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะการทำงาน ของร้านสะดวกซื้อที่มีระบบการบริหารจัดการชัดเจน การดูแลพนักงานที่รัดกุม และบรรยากาศ ในการทำงานที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรักษาสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ความพยายามในการทำงาน และ ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ซึ่งยังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ดังนี้

1. ด้านการรักษาสมาชิกขององค์กร (Membership Commitment) และด้านความ พยายามในการทำงาน (Effort Commitment) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีวินัย มีความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์การและด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งแสดงถึงความ ผูกพันเชิงพฤติกรรมและความผูกพันเชิงอารมณ์ (Behavioral and Affective Commitment)

2. ด้านความพยายามในการทำงานของพนักงาน 7-Eleven แสดงถึงความตั้งใจและ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่ต้องให้บริการลูกค้า อย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาโดย ปิราติ พันธุ์บงสิงห์ และ คณะ (2564) ซึ่งพบว่าลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาล โดยงานที่ท้าทายและ เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานทำให้เกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กิรติ อรุณศรี (2565) ที่ระบุว่าลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงานและ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent/Future Leader) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในและการรับรู้คุณค่า ของงานมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน

3. ด้านความสม่ำเสมอในการมาทำงาน (Attendance Consistency) พบว่าพนักงาน 7-Eleven มีวินัยในการเข้าปฏิบัติงานตามตารางเวลาอย่างต่อเนื่อง และรักษาเวลาได้ดี ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาโดย จิตราภา ขาติการุณ (2566) และ เวทยา ใฝ่ใจดี, สุขยีน, เทพทอง และ วัชรพจน์ ทรัพย์ สงวนบุญ (2566) ที่พบว่า การสนับสนุนขององค์กร การจัดการที่ชัดเจน การคาดหวัง จากหัวหน้างาน และความร่วมมือระหว่างทีมงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

การมีระบบลงเวลาเข้าทำงานและโครงสร้างงานที่ชัดเจนส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างรับผิดชอบและสม่ำเสมอ

4. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to Stay) แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ แต่ยังอยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานโดยรวมยังมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป แต่มีปัจจัยภายนอกบางประการที่อาจมีผลกระทบ เช่น โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ความเหนื่อยล้าจากการทำงานกะ และความต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาโดย เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566) และ ปารมี ตันติพานิช, จุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์ และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2567) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น Z นอกจากนี้ คำรัสศิริ โลหะกาลก, อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา และ อารยา ประเสริฐชัย (2568) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานพยาบาล ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ต่อในองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ จิตราภา ซาติการณ (2566) ที่ชี้ว่าการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร โอกาสในการพัฒนา ความปลอดภัยทางใจ การสนับสนุนของผู้นำ ค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของพนักงาน 7-Eleven ที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต้องเผชิญกับความกดดันสูง การสนับสนุนจากองค์กร และผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความผูกพันและความตั้งใจอยู่กับองค์กร

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พนักงาน 7-Eleven มีความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะผสมผสานระหว่าง ความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) และ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) โดยสะท้อนผ่านพฤติกรรมและทัศนคติหลายมิติ ได้แก่ การรักษาสมาชิกขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน การมีวินัยและความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงาน รวมถึงความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร แม้ว่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละมิติจะมีความแตกต่างกัน แต่ภาพรวมของความผูกพันยังอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และลดอัตราการลาออกจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 7-Eleven ในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่เพศของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศของพนักงาน แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสิทธิ์ เครือสา (2564) ที่พบว่าความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และการรักษาสมาชิกภาพขององค์กร สำหรับ อายุของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มอายุ 20-40 ปี มีความ

ผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจสะท้อนถึงความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานที่อยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง และความพร้อมในการปรับตัวต่อการทำงานในองค์กร ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากขึ้นอาจมีความรับผิดชอบด้านครอบครัวหรือความคาดหวังชีวิตที่แตกต่างออกไป ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง งานวิจัยของ ปีราติ พันธุ์จบลิงห์ และคณะ (2564) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยระบุว่าลักษณะงานที่ทำหายและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับการศึกษา เป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูง เช่น ปริญญาตรี มีความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ เช่น ประถมศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานที่มีความรู้และทักษะสูง มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่า นอกจากนี้ พนักงานที่มีการศึกษาสูงมักได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพและการทำงานที่ทำหายมากขึ้น ซึ่งช่วยกระตุ้นความผูกพันได้ งานวิจัยของ จิตราภา ชาติการุณ (2566) สนับสนุนผลนี้ โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสในการพัฒนา เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน สำหรับ อาชีพของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มพนักงานข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความพยายามในการทำงานและการรักษาสมาชิกสูงกว่ากลุ่มรับจ้างทั่วไปและเกษตรกร ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะงานและความมั่นคงในอาชีพที่แตกต่างกัน งานวิจัยของ เวทยา ใฝ่ใจดี และคณะ (2566) พบว่าภาพลักษณ์องค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพนักงาน 7-Eleven ที่อาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันในหลายด้าน นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความทำหายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง งานวิจัยของ กิรติ อรุณศรี (2565) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานที่ทำหายและการได้รับโอกาสในการพัฒนา เพิ่มความรู้สึก Ownership และสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น ในกลุ่มพนักงาน Generation Z การศึกษาของ เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566) และ ปารมี ตันติพานิช และคณะ (2567) พบว่าความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและโอกาสเติบโตในการทำงานมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 7-Eleven ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงานอย่างชัดเจน การเข้าใจลักษณะของพนักงานตาม อายุ การศึกษา และอาชีพ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรและบริหารงานบุคคลได้เหมาะสม ทั้งในการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่อื่น ๆ หรือสาขา 7-Eleven หลายจังหวัด เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นตัวแทนของพนักงานทั้งหมดและสามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป
- 2) การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพัน เช่น แรงจูงใจส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน (Happiness) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการฟื้นพลัง (Recovery Ability)

บรรณานุกรม

- กิริติ อรุณศรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (FutureLeader) บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน). การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตราภา ขาติการุณ (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดำรงศิริ โลหะกาลก. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน).
- ปรีติ พันธุ์จับสิงห์ อีระชินภัทร รามเดชะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง ปีที่ 10 ฉบับที่ 2.
- พลกฤต รักจุล ประภัสสร วรณสฤติ กัญญพัสรี กล่อมธงเจริญ ชัยวัฒน์ ไปไม่. (2564). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงานสะดวกซื้อในเขตภาคเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2.
- เพชรวิภา ช่างเก็บ. (2566). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เวทยา ไม้ใจดี สุขยีน เทพทอง และ วัชรพจน์ทรัพย์ สงวนบุญ. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิผลการทำงานกรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์. 17(27). 71-87.
- อภิสิทธิ์ เครือสา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2565).

Armstrong, M. (2020). **Title of the book or article.** Publisher or Journal Name.

Dessler, G. (2020). **Title of the book or article.** Publisher or Journal Name.

Sayuti, A. J., Hazizma, L. S., & Detmuliati, A. (2021). **Impact of Organizational Support
and Job Characteristics Towards Engagement of Employee.** Paper presented
at the 4th Forum in Research, Science, and Technology (FIRST-T3).

Steers, R.M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.**
Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.