IJBRU (2025), 9(2): 106-122 ISSN 3057-1871 (Online)

วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Interdisciplinary Journal of Buriram Rajabhat University

# Path Analysis of Factors Influencing Employee Engagement In a Private Company In The Rangsit Area, Pathum Thani Province

**Narakamol Srimuang[1*], Senee Puangyanee[1], and Anan Thamchalai[1]**

[1] *Faculty of Political Science, North Bangkok University, Pathum Thani, Thailand*

**Article Info**

**Research Article**

Article history:

Received: 11 October 2025

Revised: 13 November 2025

Accepted: 17 November 2025

**Keyword**

Job characteristics, Organizational commitment, Private company employees, Path analysis

***Corresponding author:**

narakamol.srim@northbkk.ac.th

**Abstract**

This research aimed to study factors affecting employee engagement in a private company in the Rangsit area, Pathum Thani Province, and to analyze the path of factors influencing organizational commitment. This quantitative research was conducted with a sample of 165 private company employees, calculated using Taro Yamane's (1973) formula at a 95% confidence level. The research instrument consisted of a three-part questionnaire: personal data, a job characteristics scale, and an organizational commitment scale. The questionnaire was reviewed for content validity by three experts (IOC ≥ 0.50) with a Cronbach's alpha reliability of 0.972. Data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation) and path analysis using Jamovi version 2.3.

The results showed that job characteristics factors influenced employee engagement. Overall employee job characteristics were at a moderate level ( $\bar{x}$ = 3.21, S.D. = 0.299), while overall organizational commitment was at a high level ( $\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.257). Path analysis revealed that job characteristics had a significant positive direct effect on organizational commitment ( $\beta$ = 0.337, p < 0.001). The model explained 11.4% of the variance in organizational commitment. Although the model fit indices were at a moderate level (Scaled $\chi^2$ = 4301, df = 559, $\chi^2$ /df = 7.69, CFI = 0.857, TLI = 0.848, RMSEA = 0.202), the path analysis results still provided useful information regarding the relationships between variables.

# การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี

**นรกมล ศรีม่วง[1*] เสนีย์ พวงยาณี[1] และอนันต์ ธรรมชาลัย[1]**

*[1] คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*

**ข้อมูลบทความ**

**บทความวิจัย**

**คำสำคัญ**

ลักษณะงาน
ความผูกพันต่อองค์การ
พนักงานบริษัทเอกชน
การวิเคราะห์เส้นทาง

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี และเพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 165 คน ที่ได้จากการคำนวณตาม สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดลักษณะงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง เนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (IOC ≥ 0.50) และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's alpha = 0.972 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม Jamovi เวอร์ชัน 2.3

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยลักษณะงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.21, S.D. = 0.299) ส่วนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.257) ผลการวิเคราะห์เส้นทางแสดงว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta$ = 0.337, p < 0.001) โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 11.4 แม้ว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในระดับปานกลาง (Scaled $\chi^2$ = 4301, df = 559, $\chi^2$/df = 7.69, CFI = 0.857, TLI = 0.848, RMSEA = 0.202) แต่ผลการวิเคราะห์เส้นทางยังคงให้ข้อมูลที่มีประโยชน์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

## บทนำ

ภายใต้สภาวการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในช่วง 3-5 ปีที่ผ่านมา องค์กรทั่วโลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ปลายปี 2562 ที่ทำให้องค์กรต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น และปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดรับกับบริบทใหม่ องค์กรจึงต้องปรับนโยบายและโครงสร้างเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทั้งในด้านประสิทธิภาพและความชัดเจนของเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดความกดดัน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และความเครียดในการทำงาน ซึ่งอาจกระทบต่อความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน จนนำไปสู่การลาออกเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า (ศุภโชค อุนบูรณะวรรณ, 2564) ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะเป็นผู้จัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดผล การบริหารยุคใหม่จึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาวะและแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นทุนมนุษย์

เชิงกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความทุ่มเท ปกป้องชื่อเสียง และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน (ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ และคณะ, 2568)

ในบริบทบริษัทเอกชนเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี ที่ธุรกิจและตลาดแรงงานเติบโตเร็ว การธำรงรักษาบุคลากรศักยภาพสูงจึงเป็นโจทย์เชิงยุทธศาสตร์ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2567) รายงานว่าอัตราการลาออกในเขตอุตสาหกรรมปทุมธานีอยู่ที่ร้อยละ 18.5 สูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศร้อยละ 15.2 (ศูนย์วิจัยตลาดแรงงานภาคกลาง, 2567) ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่ออัตราการลาออกที่สูง ได้แก่ ความกดดันจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงานจากการปรับตัวสู่รูปแบบการทำงานใหม่ และความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมการทำงาน ขณะเดียวกัน ร้อยละ 62 ขององค์กรในพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานทักษะ และร้อยละ 74 มีต้นทุนสรรหาและฝึกอบรมสูงขึ้นต่อเนื่อง หากองค์กรสร้างความผูกพันไม่ได้ ย่อมเสี่ยงสูญเสียบุคลากรหลักและกระทบความต่อเนื่องของงาน โดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2566) ชี้ว่าการสูญเสียพนักงานหลัก 1 คนมีต้นทุนทางอ้อมเฉลี่ยราว 2.3 เท่าของเงินเดือนรายปี สภาพคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะจิตใจที่ถดถอยจึงเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพงานและความเสี่ยงเชิงระบบขององค์กรโดยตรง

ในเชิงกลไกความผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคลากรกับเป้าหมายองค์กรทั้งในระยะสั้นและยาว ปัจจัยพื้นฐานที่หล่อเลี้ยงความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการทางอาชีพของบุคลากร Hackman and Oldham (1976) เสนอทฤษฎีลักษณะงานที่ให้มิติงานสำคัญ เช่น ความหลากหลาย เอกลักษณ์ ความสำคัญ อิสระ และข้อมูลป้อนกลับ เป็นตัวสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจภายใน Rich et al. (2010) เสนอว่าการออกแบบงานอย่างเหมาสมช่วยก่อให้เกิดสภาวะทางจิตใจเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพัน

ในเชิงกลไกความผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคลากรกับเป้าหมายองค์กรทั้งในระยะสั้นและยาว ปัจจัยพื้นฐานที่หล่อเลี้ยงความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการทางอาชีพของบุคลากร Hackman and Oldham (1976) เสนอทฤษฎีลักษณะงานที่ให้มิติงานสำคัญ เช่น ความหลากหลาย เอกลักษณ์ ความสำคัญ อิสระ และข้อมูลป้อนกลับ เป็นตัวสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจภายใน Rich et al. (2010) พบว่าการออกแบบงานที่มีคุณภาพช่วยก่อให้เกิดสภาวะทางจิตใจเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพัน นอกจากนี้ แผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2568) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างเป็นระบบ

จากบริบทที่กล่าวมา ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี เห็นความจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมุ่งวิเคราะห์เส้นทางปัจจัย เพื่อระบุขนาดผลทางตรงที่มีนัยสำคัญเชิงสถิติ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการออกแบบงานและการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างตรงจุดสำหรับบริบทพื้นที่เขตรังสิต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี

## การทบทวนวรรณกรรม

### กรอบแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

Porter et al. (1974) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในนามขององค์กร และ 3) ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกภาพในองค์กร นิยามนี้สะท้อนถึงความผูกพันของพนักงานที่มีความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับ และยินดีปฏิบัติงานตามนโยบายองค์กร รวมถึงความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออก

แนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ Three-Component Model ของ Meyer and Allen (1991) ซึ่งแยกความผูกพันออกเป็น 3 มิติที่สามารถวัดและศึกษาได้อย่างชัดเจน ดังนี้

1.1 ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เกิดจากความรู้สึกทางอารมณ์และความภาคภูมิใจ พนักงานคงอยู่เพราะมีความรักและผูกพันกับองค์กร รู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มิตินี้เป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปร Y1 (ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร)

1.2 ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เกิดจากความรู้สึกต่อหน้าที่ พนักงานคงอยู่เพราะรู้สึกว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ควรทำเพื่อองค์กร เช่น องค์กรเคยให้ทุนการศึกษา ให้โอกาส หรือช่วยเหลือในยามลำบาก มิตินี้เป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปร Y2 (ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร)

1.3 ความผูกพันเชิงหน้าที่ (Continuance Commitment) เกิดจากการประเมินต้นทุนของการลาออก พนักงานคงอยู่เพราะการลาออกจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์ต่างๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ อาวุโส หรือเพราะไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า มิตินี้เป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปร Y3 (ความปรารถนาในการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร)

2. ทฤษฎีลักษณะงาน (Job Characteristics Model)

Hackman and Oldham (1976, 1980) พัฒนาทฤษฎีลักษณะงานที่เสนอว่างานประกอบด้วยมิติหลัก 5 ประการ คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และข้อมูลป้อนกลับ มิติเหล่านี้ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความมีความหมายของงาน การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่แท้จริง ซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ Bakker and Demerouti (2007) เสนอ Job Demands-Resources Model ที่อธิบายว่าทรัพยากรงาน (Job Resources) เช่น ความมีอิสระ โอกาสการเรียนรู้ และการสนับสนุนทางสังคม จะกระตุ้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่ความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ

**ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ**

1. ความหลากหลายของงาน (Job Variety)

Hackman and Oldham (1976) อธิบายว่าความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับที่งานต้องการให้ใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน งานที่มีความหลากหลายช่วยลดความจำเจและเพิ่มความท้าทาย งานที่มีความซับซ้อน ต้องใช้ทักษะหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก มีการใช้เทคโนโลยีและวิธีการทันสมัย ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร งานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนความสำคัญของมิตินี้ Morgeson and Humphrey (2006) พบว่าความหลากหลายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ และการศึกษาของ Christian et al. (2011) จาก meta-analysis พบว่า ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) เป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพันในงาน (work engagement) ($\beta$ = 0.28, $p < 0.01$) ในบริบทประเทศไทยงานวิจัยของ อากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) พบความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในพนักงานจังหวัดปทุมธานี

2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job Autonomy)

Hackman and Oldham (1976) อธิบายว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของการใช้ดุลยพินิจอย่างอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน การได้รับอิสระในการจัดการงานและตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานในขอบเขตหน้าที่ สามารถแสดงความคิดเห็นและวางแผนงานได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากนโยบายองค์กร ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory) ของ Deci and Ryan (2000) อธิบายว่าความมีอิสระเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เมื่อมีอิสระจะส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความรับผิดชอบ และการศึกษาของ Humphrey et al. (2007) จาก meta-analysis พบว่า ความมีอิสระ (autonomy) มีความสัมพันธ์แข็งแกร่งที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) ($\rho$ = 0.36) Kim and Beehr (2018) ศึกษาในเอเชียพบว่าความมีอิสระ (autonomy) มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอารมณ์ (affective commitment) ($\beta$ = 0.41, $p < 0.001$)

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)

Hackman and Oldham (1976) อธิบายว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การทำงานตั้งแต่ต้นจนจบเป็น

ผลงานสมบูรณ์ งานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่าง มีหน้าที่และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถติดตามความคืบหน้าและประเมินผลความสำเร็จได้อย่างแม่นยำ Grant (2008) อธิบายว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) ช่วยให้พนักงานเห็นผลกระทบของงานชัดเจนขึ้น สร้างความรู้สึกมีความหมาย และการศึกษาของ Allan et al. (2019) จาก meta-analysis พบความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน (work engagement) ($\rho$ = 0.31, p < 0.001) งานที่มีความมีเอกลักษณ์ชัดเจนสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์

4. การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Interaction)

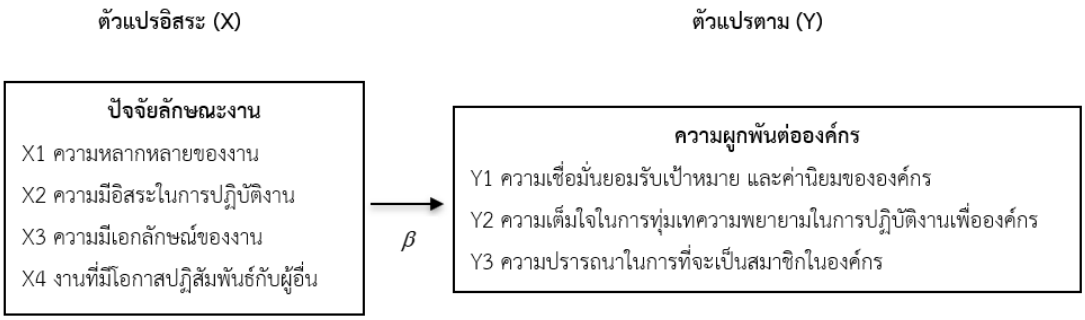
Morgeson and Humphrey (2006) ได้ขยายแนวคิดลักษณะงานโดยเพิ่มมิติทางสังคม (social characteristics) เข้ามา โดยอธิบายว่างานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหมายถึงโอกาสในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน งานที่เปิดโอกาสให้สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกัน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม Morgeson and Humphrey (2006) พบว่าลักษณะทางสังคม (social characteristics) มีความสำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจ และการศึกษาของ Chiaburu and Harrison (2008) จาก meta-analysis พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (coworker support) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) ($\rho$ = 0.37) Rich et al. (2010) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยนำ (antecedent) สำคัญของความผูกพันในงาน (job engagement) Ng and Sorensen (2008) พบว่าในวัฒนธรรมเอเชียแบบกลุ่มนิยม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อความผูกพัน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบริบทของประเทศไทย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การ

หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การอย่างแข็งแกร่ง Steers (1977) ลักษณะงาน (job characteristics) เป็นปัจจัยนำ (antecedent) สำคัญของความผูกพัน Meyer et al. (2002) จาก meta-analysis กว่า 155 ชิ้นพบว่าลักษณะงานที่เสริมสร้าง (enriched job characteristics) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ (affective commitment) มากที่สุด ในบริบทไทย งานวิจัยของอากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งรวมถึงลักษณะงานที่ดีมีผลต่อความผูกพันในพนักงานจังหวัดปทุมธานี วิชชุลดา เพียรเสมอ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563) พบว่าคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ สารพัด และคณะ (2565) ที่พบว่าลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ และงานวิจัยของภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์ และคณะ (2567) ที่พบว่างานที่มีความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 60.40 ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การในบริบทของบริษัทเอกชนในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดโดยอาศัยทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1976) ร่วมกับ Three-Component Model ของ Meyer และ Allen (1991) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในรูปภาพที่ 1




**รูปภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: ดัดแปลงจาก Hackman and Oldham (1976); Meyer and Allen (1991)

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 280 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวน 165 คน เนื่องจากเป็นพนักงานของบริษัทแห่งเดียวกันที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานสำนักงานและพนักงานฝ่ายการผลิต ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วน (Proportionate Simple Random Sampling) ได้พนักงานสำนักงาน 66 คน และพนักงานฝ่ายการผลิต 99 คน รวมทั้งสิ้น 165 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพัฒนาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976) และ Three-Component Model ของ Meyer and Allen (1991) รวมทั้งบูรณาการจากงานวิจัยของอากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) และวิชชุลดา เพียรเสมอ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563)

การพัฒนาเครื่องมือได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน (5 ข้อ) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (5 ข้อ) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (5 ข้อ) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (5 ข้อ) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (5 ข้อ) ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (5 ข้อ) และด้านความปรารถนาในการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร (5 ข้อ) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC ของข้อคำถามทั้งหมดอยู่ในช่วง 0.67–1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยอยู่ในระดับดีมาก ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ .972 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

**วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนุญาตหน่วยงาน/ผู้บริหารเพื่อเก็บข้อมูลภายในองค์กร แล้วทำการแจกแบบสอบถามทั้งฉบับกระดาษและแบบออนไลน์ (Google Form) ตามสัดส่วนที่กำหนด

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เบื้องต้นและการตรวจสอบข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับข้อมูลพื้นฐานและระดับของลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ เกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยตามมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ Best and Kahn (1993) คือ 4.21-5.00 (มากที่สุด) 3.41-4.20 (มาก) 2.61-3.40 (ปานกลาง) 1.81-2.60 (น้อย) และ 1.00-1.80 (น้อยที่สุด) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล การแจกแจงของข้อมูล และความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดด้วยดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ $\chi^2$/df CFI TLI RMSEA และ SRMR ตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR) และความแปรปรวนที่สกัดได้โดย เฉลี่ย (AVE) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{AVE} = \sum \lambda^2 / n$$

$$\text{CR} = \left(\sum \lambda\right)^2 \Big/ \left[\left(\sum \lambda\right)^2 + \sum (1-\lambda)^2\right]$$

โดยใช้ค่า Factor Loading ที่ได้จากโปรแกรม Jamovi เวอร์ชัน 2.3 เกณฑ์การประเมิน AVE ≥ 0.50 และ CR ≥ 0.70 (Hair et al., 2010)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามแบบจำลองการวิจัย วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงโดยใช้วิธี Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) ซึ่งเหมาะสมสำหรับข้อมูลแบบ ordinal ประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการโดยใช้โปรแกรม Jamovi เวอร์ชัน 2.3 ร่วมกับ SEMLj module

## ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้มีการแสดงผลการวิจัยตามลำดับ ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิจัยแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 165 คน พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.6 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25–34 ปี ร้อยละ 54.5 ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 60.6 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 66.7 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,000–25,000 บาท ร้อยละ 40.6 และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3–5 ปี ร้อยละ 34.5 ดังตารางที่ 1

**ผลการวิเคราะห์พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี**

พบว่า ลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.21, S.D. = 0.299) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = 0.843) รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{x}$ = 3.28, S.D. = 0.920) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{x}$ = 3.15, S.D. = 0.988) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 2.99, S.D. = 0.992) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

**ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.257) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาในการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.387) รองลงมา คือ

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.460) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 65 | 39.39 |
| หญิง | 100 | 60.61 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 12 | 7.27 |
| 25-34 ปี | 90 | 54.55 |
| 35-44 ปี | 42 | 25.45 |
| 45 ปีขึ้นไป | 21 | 12.73 |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 100 | 60.61 |
| สมรส | 63 | 38.18 |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 2 | 1.21 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 38 | 23.03 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 110 | 66.67 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 17 | 10.30 |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 18 | 10.91 |
| 15,000 - 25,000 บาท | 67 | 40.61 |
| 25,001 - 35,000 บาท | 35 | 21.21 |
| 35,001 บาทขึ้นไป | 45 | 27.27 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 2 ปี | 26 | 15.76 |
| 3-5 ปี | 57 | 34.54 |
| 6-8 ปี | 29 | 17.58 |
| มากกว่า 8 ปี | 53 | 32.12 |
| รวม | 165 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

| ลักษณะงาน | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านความหลากหลายของงาน | 3.28 | 0.920 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 2.99 | 0.992 | ปานกลาง | 4 |
| 3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | 3.43 | 0.843 | มาก | 1 |
| 4. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 3.15 | 0.988 | ปานกลาง | 3 |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 3.21 | 0.299 | ปานกลาง | |

ที่มา: จากการคำนวณ

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

| ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร | 3.96 | 0.473 | มาก | 2 |
| 2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | 3.96 | 0.460 | มาก | 2 |
| 3. ด้านความปรารถนาในการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร | 4.54 | 0.387 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 4.16 | 0.257 | มาก | |

ที่มา: จากการคำนวณ

**ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)**

ผู้วิจัยได้ทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้แบบจำลองการวัดที่กำหนดให้ลักษณะงาน (X) เป็นตัวแปรแฝงเดียวที่วัดโดยตัวชี้วัด 20 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนความผูกพันต่อองค์การ (Y) เป็นตัวแปรแฝงเดียวที่วัดโดยตัวชี้วัด 15 ข้อ ครอบคลุม 3 มิติ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจทุ่มเท และความปรารถนาคงอยู่

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวชี้วัดลักษณะงานมีค่าตั้งแต่ 0.615 ถึง 0.940 โดยตัวชี้วัดด้านความหลากหลายของงาน มีค่า Factor Loading สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 0.891) รองลงมาคือด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 0.815) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 0.763) และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 0.689) ตามลำดับ ค่า Factor Loading ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.001$

**ตารางที่ 4** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองการวัด

| ตัวแปรที่สังเกตได้ | Factor Loading | S.D. | P-value |
|---|---|---|---|
| ด้านความหลากหลายของงาน (X1) | | | |
| X1.1 งานมีความซับซ้อนและต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย | 0.940 | | |
| X1.2 งานมีลักษณะแปลกใหม่และไม่ซ้ำซากจำเจ | 0.849 | 0.018 | 0.001 |
| X1.3 งานใช้วิธีการที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงาน | 0.863 | 0.016 | 0.001 |

**ตารางที่ 4** (ต่อ)

| ตัวแปรที่สังเกตได้ | Factor Loading | S.D. | P-value |
|---|---|---|---|
| X1.4 งานเอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง | 0.938 | 0.016 | 0.001 |
| X1.5 งานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน | 0.864 | 0.018 | 0.001 |
| ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน (X2) | | | |
| X2.1 มีอิสระในการตัดสินใจภายในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง | 0.615 | 0.034 | 0.001 |
| X2.2 มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและวางแผนขั้นตอนการทำงานได้ | 0.672 | 0.033 | 0.001 |
| X2.3 องค์กรให้สิทธิ์ในการกำหนดวิธีการทำงานภายในหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 0.684 | 0.034 | 0.001 |
| X2.4 สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระโดยได้รับคำแนะนำเมื่อจำเป็น | 0.773 | 0.029 | 0.001 |
| X2.5 องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอิสระและยืดหยุ่น | 0.702 | 0.028 | 0.001 |
| ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X3) | | | |
| X3.1 งานมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากงานอื่นอย่างชัดเจน | 0.734 | 0.026 | 0.001 |
| X3.2 มีความเข้าใจชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง | 0.838 | 0.019 | 0.001 |
| X3.3 งานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ | 0.837 | 0.019 | 0.001 |
| X3.4 สามารถติดตามความคืบหน้าของงานได้ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้น | 0.800 | 0.023 | 0.001 |
| X3.5 สามารถประเมินได้ว่างานที่ปฏิบัติสำเร็จหรือไม่อย่างชัดเจน | 0.865 | 0.020 | 0.001 |
| ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X4) | | | |
| X4.1 งานเปิดโอกาสให้พูดคุยและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน | 0.773 | 0.029 | 0.001 |
| X4.2 งานส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น | 0.713 | 0.029 | 0.001 |
| X4.3 การทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | 0.755 | 0.029 | 0.001 |
| X4.4 ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน | 0.756 | 0.028 | 0.001 |
| X4.5 การทำงานร่วมกับผู้อื่นสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน | 0.817 | 0.024 | 0.001 |
| ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย (Y1) | | | |
| Y1.1 ยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยม | 0.398 | | |
| Y1.2 เชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรที่สังกัด | 1.009 | 0.395 | 0.001 |
| Y1.3 ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร | 0.908 | 0.357 | 0.001 |
| Y1.4 ปรับตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมและวิธีการทำงาน | 0.962 | 0.378 | 0.001 |
| Y1.5 รู้สึกผูกพันและเปรียบองค์กรเสมือนบ้านของตน | 0.681 | 0.265 | 0.001 |
| ความเต็มใจทุ่มเท (Y2) | | | |
| Y2.1 ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร | 0.668 | 0.246 | 0.001 |
| Y2.2 ยินดีสละเวลาและแรงงานเพื่อผลสำเร็จของงาน | 0.608 | 0.252 | 0.001 |
| Y2.3 มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร | 0.690 | 0.267 | 0.001 |
| Y2.4 มีความพร้อมในการช่วยแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร | 0.616 | 0.261 | 0.001 |
| Y2.5 ปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก | 0.527 | 0.204 | 0.001 |
| ความปรารถนาในการคงอยู่ (Y3) | | | |
| Y3.1 มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรจนถึงวัยเกษียณ | 0.603 | 0.263 | 0.001 |
| Y3.2 ยินดีร่วมงานต่อไปแม้มีข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า | 0.616 | 0.260 | 0.001 |

**ตารางที่ 4** (ต่อ)

| ตัวแปรที่สังเกตได้ | Factor Loading | S.D. | P-value |
|---|---|---|---|
| Y3.3 รู้สึกไม่สบายใจเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในแง่ลบ | 0.604 | 0.266 | 0.001 |
| Y3.4 รับรู้ว่าองค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน | 0.561 | 0.262 | 0.001 |
| Y3.5 มองว่าองค์กรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง | 0.437 | 0.212 | 0.001 |

ที่มา: จากการคำนวณ

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5 พบว่าค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR) ของตัวแปรแฝงทั้งหมดมีค่า ตั้งแต่ 0.812 ถึง 0.953 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.70 แสดงว่าเครื่องมือวัดมีความเชื่อมั่นในระดับดี สำหรับค่า AVE พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (≥ 0.50) ยกเว้นตัวแปร Y3 (ความปรารถนาในการคงอยู่) ที่มีค่า AVE = 0.468 ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวชี้วัดบางข้อ (Y3.5) มีค่า Factor Loading ที่ค่อนข้างต่ำ (0.437) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากตัวแปรนี้มีความสำคัญเชิงทฤษฎีตาม Three-Component Model ของ Meyer and Allen (1991) และค่า CR ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (0.812) จึงคงตัวแปรนี้ไว้ในการวิเคราะห์

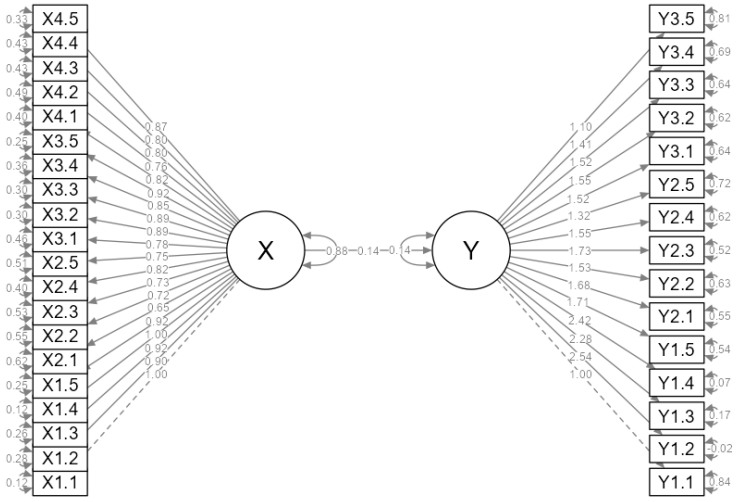
**ตารางที่ 4** ค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR) และความแปรปรวนที่สกัดได้โดยเฉลี่ย (AVE) ของตัวแปรแฝง

| ตัวแปรแฝง | จำนวนข้อ | CR | AVE | การแปลผล |
|---|---|---|---|---|
| ลักษณะงาน (X) | | | | |
| - ความหลากหลายของงาน (X1) | 5 | 0.953 | 0.804 | ดีมาก |
| - ความอิสระในการปฏิบัติงาน (X2) | 5 | 0.872 | 0.576 | ยอมรับได้ |
| - ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X3) | 5 | 0.927 | 0.719 | ดี |
| - การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X4) | 5 | 0.906 | 0.658 | ดี |
| ความผูกพันต่อองค์การ (Y) | | | | |
| - ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย (Y1) | 5 | 0.899 | 0.643 | ดี |
| - ความเต็มใจทุ่มเท (Y2) | 5 | 0.857 | 0.546 | ยอมรับได้ |
| - ความปรารถนาในการคงอยู่ (Y3) | 5 | 0.812 | 0.468 | ต่ำกว่าเกณฑ์ |

ที่มา: จากการคำนวณ

**ผลการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ**

ผู้วิจัยได้ทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธี Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) ซึ่งเหมาะสมสำหรับข้อมูลแบบ ordinal (Likert Scale) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ $\chi^2$ = 4301, df = 559, $\chi^2$/df = 7.69, p < 0.001, CFI = 0.857, TLI = 0.848, RMSEA = 0.202 (90% CI [0.196, 0.208]), SRMR = 0.299 แม้ว่าค่าดัชนี CFI และ TLI จะอยู่ในระดับใกล้เคียงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่ค่า RMSEA ที่สูงกว่า 0.08 และค่า $\chi^2$/df ที่สูงกว่า 5 บ่งชี้ว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับปานกลาง ดังรูปภาพที่ 2 แสดงแบบจำลองการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐานและระดับนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์แต่ละเส้นทาง




**รูปภาพที่ 2** แบบจำลองการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน (X1-X4) และความผูกพันต่อองค์การ (Y1-Y3) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี

ที่มา: จากการสังเคราะห์

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การ

| เส้นทาง | Unstandardized Coefficient | SE | Standardized Coefficient ( $\beta$ ) | z | p |
|---|---|---|---|---|---|
| ความผูกพันต่อองค์การ ⟵ ลักษณะงาน | 0.143 | 0.030 | 0.337 | 4.79 | < 0.001 |

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน (X) มีส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.337 หมายความว่า เมื่อลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.337 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R2) ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.114 (จากการคำนวณจาก $\beta^2 = 0.337^2 \approx 0.114$) แสดงว่าลักษณะงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 11.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 88.6 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองนี้ เช่น ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976) ที่เสนอว่างานที่มีคุณลักษณะเอื้อต่อภาวะทางจิตใจในเชิงบวก เช่น ความหลากหลาย ความอิสระ ความมีเอกลักษณ์ และโอกาสปฏิสัมพันธ์ จะส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพันต่อองค์การ

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผลดังนี้

**ระดับลักษณะงานของพนักงาน**

ลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$ = 3.21, S.D. = 0.299) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิตที่ศึกษามีลักษณะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างเป็นระบบและมีขั้นตอนชัดเจน แต่อาจยังมีข้อจำกัดในบางด้าน โดยเฉพาะด้านความอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}$ = 3.43, S.D. = 0.843) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

สามารถติดตามความคืบหน้าของงานได้ตั้งแต่เริ่มจนจบ และสามารถประเมินได้ว่างานที่ปฏิบัติสำเร็จหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976) ที่เสนอว่า Task Identity เป็นหนึ่งในมิติหลักที่สร้างแรงจูงใจภายใน เนื่องจากช่วยให้พนักงานเห็นผลกระทบของงานชัดเจนขึ้นและสร้างความรู้สึกมีความหมาย

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x}$ = 3.28, S.D. = 0.920) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน แต่อาจยังไม่ถึงระดับที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากค่า Factor Loading พบว่าความหลากหลายของงานมีค่าสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 0.891) ซึ่งบ่งชี้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานในกลุ่มตัวอย่างนี้ ผลนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers (1977) ที่ระบุว่างานที่มีความหลากหลายและใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ไม่จำเจ จะทำให้งานน่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน

ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.15, S.D. = 0.988) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานมีโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในระดับที่พอใช้ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานในบริษัทเอกชนที่มักเน้นการทำงานเป็นทีม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนี้มีความสำคัญต่อความผูกพัน ตามที่ Rich et al. (2010) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยเบื้องต้น (antecedent) ที่สำคัญของความผูกพันในงาน (job engagement)

ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 2.99, S.D. = 0.992) อยู่ในระดับปานกลางต่ำ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทนี้อาจยังไม่มีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของบริษัทเอกชนในประเทศไทยที่มักมีระบบการจัดการแบบรวมศูนย์อำนาจ (centralization) และมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (high power distance) ตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเอเชีย การขาดความอิสระนี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความผูกพันที่แข็งแกร่ง อย่างไรก็ตาม น้ำหนักองค์ประกอบของความอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าต่ำกว่าด้านอื่นๆ เช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 0.689) ซึ่งยืนยันว่าในบริบทนี้ ความอิสระยังไม่ใช่องค์ประกอบหลักที่โดดเด่นของลักษณะงาน ผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานนี้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีโรงงานและบริษัทเอกชนจำนวนมาก โดยมักมีลักษณะงานที่ต้องการความชัดเจนในขั้นตอนและกระบวนการ แต่อาจจำกัดความอิสระในบางด้านเพื่อรักษามาตรฐานและประสิทธิภาพในการผลิต

**ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.257) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปในระยะยาว และยินดีทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับองค์กรในการรักษาบุคลากรและพัฒนาศักยภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความปรารถนาในการคงอยู่เป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.387) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าพนักงานมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกภาพในองค์กร รู้สึกไม่สบายใจเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในแง่ลบ และมองว่าองค์กรมีความมั่นคงและโอกาสเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter et al. (1974) และ Meyer and Allen (1991) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) ที่เกิดจากการประเมินต้นทุนของการลาออกและความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากการประเมินต้นทุนของการลาออกและความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.473 และ 0.460 ตามลำดับ) อยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และยินดีใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ที่อธิบายว่าพนักงานคงอยู่เพราะต้องการอยู่ และรู้สึกว่าควรอยู่ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของอากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล (2567) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งรวมถึงลักษณะงานที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในจังหวัดปทุมธานี

และปวีณา ปัญจวีณิน (2564) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**

ลักษณะงานส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน ($\beta$) เท่ากับ 0.337 หมายความว่า เมื่อลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.337 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ ซึ่งถือว่าเป็นขนาดอิทธิพลในระดับปานกลาง (Cohen, 1988) แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี

กลไกการส่งผลของลักษณะงานต่อความผูกพัน สามารถอธิบายได้ดังนี้ เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน จะช่วยลดความจำเจและเพิ่มความท้าทาย ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานมีความหมายและมีคุณค่า เมื่อพนักงานมีความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบ (เอกลักษณ์ของงาน) สามารถติดตามความคืบหน้าของงานได้ตั้งแต่เริ่มจนจบ จะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และภาคภูมิใจในผลงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความช่วยเหลือ จะสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กร และเมื่อพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงาน จะเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความรับผิดชอบต่อผลงาน ปัจจัยเหล่านี้รวมกันส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1976, 1980) ที่เสนอว่างานที่มีคุณลักษณะเอื้อต่อภาวะทางจิตใจในเชิงบวก ได้แก่ ความหลากหลาย ความอิสระ ความมีเอกลักษณ์ และโอกาสปฏิสัมพันธ์ จะส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรับรู้ความมีความหมายของงาน การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่แท้จริง ซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานของความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรงาน (Job Demands-Resources Model) ของ Bakker and Demerouti (2007) ที่อธิบายว่าทรัพยากรงาน เช่น ความอิสระ โอกาสการเรียนรู้ และการสนับสนุนทางสังคม จะกระตุ้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่ความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษายังสนับสนุนทฤษฎีของ Steers (1977) ที่กำหนดให้ลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ 3 กลุ่มที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะ 4 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริบทของประเทศไทย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวิชชุลดา เพียรเสมอ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ สารพัด และคณะ (2565) ที่พบว่าลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์ และคณะ (2567) ที่พบว่างานที่มีความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 60.40

## ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มความอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย 1) กระจายอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานสามารถตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองได้ 2) ส่งเสริมนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ให้พนักงานมีอิสระในการเลือกเวลาและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม 3) จัดอบรมผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางเกี่ยวกับการมอบหมายงานแบบเสริมสร้างพลัง (empowerment) และการให้ความไว้วางใจพนักงาน และ 4) ลดขั้นตอนการขออนุมัติที่ไม่จำเป็น โดยกำหนดขอบเขตอำนาจการอนุมัติที่ชัดเจนในแต่ละระดับตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความหลากหลายของงาน โดย 1) จัดกิจกรรมสร้างทีมเวิร์ค (team building) และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแผนกอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 2)

จัดระบบการหมุนเวียนงาน (job rotation) ให้พนักงานได้ลองปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ภายในแผนกหรือข้ามแผนกเป็นระยะเวลา 3-6 เดือน 3) มอบหมายโครงการพิเศษหรืองานนวัตกรรมที่ท้าทายความสามารถของพนักงาน เช่น โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และ 4) ส่งเสริมการทำงานแบบโครงการข้ามสายงาน (cross-functional project) โดยให้พนักงานจากหน่วยงานต่างๆ ทำงานร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 โครงการ เพื่อเพิ่มทักษะที่หลากหลายและโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. จากผลการศึกษาที่พบว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ควรนำผลการวิจัยไปขยายผลสู่บริษัทเอกชนอื่นในเขตอุตสาหกรรมรังสิต โดย 1) จัดอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบงานที่ส่งเสริมความผูกพันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (best practices) ระหว่างผู้บริหารบริษัทเอกชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ และ 3) พัฒนามาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เขตอุตสาหกรรมรังสิต เพื่อสนับสนุนการลดอัตราการลาออกและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ อย่างยั่งยืน

**เอกสารอ้างอิง**


กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2568). *แผนขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, สุรพร สิมะกุลธร, เจริญ ศรีศศลักษณ์, และชวดี โกศล. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 12*(1), 58-67.

ปวีณา ปัญจวีณิน. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด* (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์,กัลย์ ปิ่นเกษร และณัฐปภัสษ์ จุ้ยเจริญ. (2567). ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 11*(1), 59-67.

ศุภโชค อุนบูรณะวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน). *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 3*(1), 41-50.

ศูนย์วิจัยตลาดแรงงานภาคกลาง. (2567). *การสำรวจสถานการณ์ตลาดแรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคกลาง.* กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยตลาดแรงงานภาคกลาง.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2566). *การศึกษาต้นทุนการสูญเสียบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สมบูรณ์ สารพัด, ณิชา เกตุงาม, ทิพย์โกศล หริ่งกระโทก, สกุลทิพย์ อินทร์พิทักษ์, นภาภร หงส์ภักดี และสืบพงษ์ หงส์ภักดี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ของประเทศ. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 11*(1), 106-126.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2567). *รายงานสถิติตลาดแรงงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี 2567.* กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

อากรณ์ ช่วยแก้ว, และ สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล. (2567). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 6*(3), 18-35.

วิชชุลดา เพียรเสมอ, และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2563). คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 31*(1), 101-111.

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies, 56*(3), 500-528.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education*. 7th ed. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082-1103.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.

Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 108-124.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*(2), 250-279.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign.* Reading, MA: Addison-Wesley.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis.* 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332-1356.

Kim, W., & Beehr, T. A. (2018). Thriving on demand: Challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. *International Journal of Stress Management, 25*(2), 111-125.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339.

Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management, 33*(3), 243-268.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. New York, NY: Harper & Row.