

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด**  
**Factors affecting organizational commitment**  
**of employees in kulthorn electric company limited**

วศิน แดงบรรจง<sup>1</sup> วรณารถ แสงมณี<sup>2</sup> และณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล<sup>3</sup>

Wasin Dangbunjong<sup>1</sup>, Woranat Sangmanee<sup>2</sup> and Nuttawut Rojniruttikul<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตร บ.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ <sup>3</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Wasin.d@kulthorn-electric.com, ksworana@kmitl.ac.th, and krnutttaw@kmitl.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวน 173 คน โดยใช้เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{x}$  = 3.346, S.D. = 0.122)

2) รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กุลธรรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ได้ร้อยละ 73.4

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก

**Abstract**

The objectives of this research were 1) to study the level of employee commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited and; 2) to study the factors affecting attitudes employee commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited. The sample size was 173 employees in Kulthorn Electric Company Limited. Questionnaires were used as the research instrument. The data was analyzed by using a statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results showed that:

1) Organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited was at medium level (  $\bar{x}$  = 3.346, S.D. = 0.122).

2) Intrinsic rewards, safety and hygiene, training and development affected organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited. All independent variables could explain the variation in organizational commitment of employees in Kulthorn Electric Company Limited at 73.4%.

**Keywords :** Organizational commitment; training and development; intrinsic rewards; safety and hygiene; Appraisal; extrinsic rewards

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรงของภาคธุรกิจต่างๆ ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เนื่องจากทุกองค์กรมีความต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ต่อการปรับตัว เพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ต่อการบริหารงานขององค์กรก็คือ ปัจจัยในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน หลายบริษัทต้องประสบกับปัญหาการลดจำนวนพนักงานหรือการเลิกจ้าง ก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา อาทิเช่น เหตุการณ์การประท้วงของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง การเรียกร้องการจ่ายเงินโบนัส และสวัสดิการอย่างไม่เป็นธรรม ฯลฯ ดังนั้นสิ่งที้องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือองค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และพร้อมทุ่มเท พลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่้องค์กรต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น บริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด เป็นบริษัทหนึ่งที่ประสบปัญหาในเรื่องของการลาออกของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มการลาออกของพนักงานในบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด ที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยดูจากสถิติย้อนหลัง 3 ปี ในปี 2553 มีพนักงานลาออก 24 คน ในปี 2554 มีพนักงานลาออก 38 คน และในปี 2555 มีพนักงานลาออก 41 คน [1] ทำให้บริษัทต้องมีการสรรหาพนักงานใหม่ และต้องเสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน สูญเสียความรู้ที่ติดตัวกับพนักงานที่ลาออกไป ซึ่งปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อเรื่องค่าใช้จ่าย ปริมาณ คุณภาพ และความต่อเนื่องของงาน สำหรับบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาในเรื่องของปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงได้เสนอการทำวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนา หากกลยุทธ์ และวางแผนปรับปรุงแก้ไขปัจจัยภายในองค์กร ของการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดแรงกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะช่วยทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในเรื่องของปัจจัยภายในองค์กรแล้ว ย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และยังทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

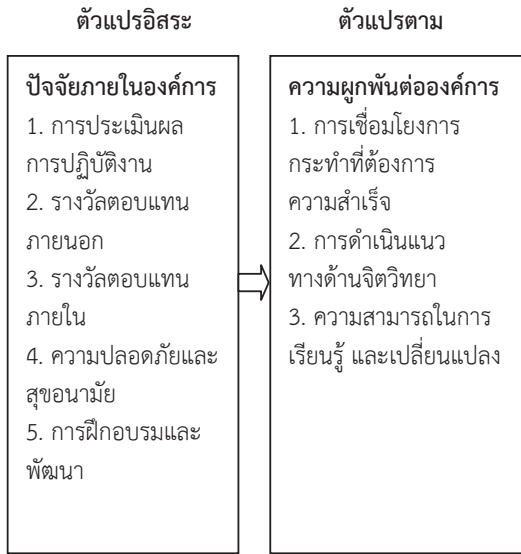
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด

## 3. สมมติฐานการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรอเลิศทริค จำกัด โดยได้กำหนด กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากแนวคิดทฤษฎีปัจจัยภายในองค์กรของ Schuler [2], Milkovich and Newman [3], Heinrich [4], Wexley and Latham [5] และทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของ Michael Beer [6] โดยในด้านเนื้อหาที่มุ่งที่จะนำเอาแนวคิดและทฤษฎี ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างปัจจัยในการปฏิบัติงานและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้ศึกษาและใช้กรอบแนวคิดตามรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5.ขอบเขตการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท กุลธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 302 คน โดยใช้วิธีการ คำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro, Yamane [7] ได้กลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้น 173 คน

### 5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กำหนด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยภายในองค์กร แบ่ง ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความ ปลอดภัยและสุขอนามัย และการฝึกอบรมและพัฒนา

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการ ความสำเร็จ การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และ ความสามารถในการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลง

### 5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาใน การศึกษาอยู่ในช่วง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556

## 6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ให้ กลุ่มตัวอย่างทำ โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิดที่ กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบและคำถามแบบ ปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่าง อิสระโดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

**แบบสอบถามส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่สังกัด รวมทั้งหมด 7 ข้อ นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หาค่าความถี่และค่า ร้อยละ ของตัวแปร นำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

**แบบสอบถามส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททุกธร ออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มาวิเคราะห์ คือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนภายนอก รางวัลตอบแทนภายใน ความปลอดภัยและสุขอนามัย การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale มี คำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยนำมาตรวจให้คะแนน คำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

**แบบสอบถามส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททุกธรอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มาวิเคราะห์คือ การเชื่อมโยงการกระทำที่ ต้องการความสำเร็จ การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา และ ความสามารถในการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นแบบ วัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale มีคำตอบ ให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยนำมาตรวจให้คะแนนคำตอบ แต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

**แบบสอบถามส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีรายงานผล โดยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
4.210 – 5.000	มากที่สุด
3.410 - 4.209	มาก
2.610 – 3.409	ปานกลาง
1.810 – 2.609	น้อย
1.000 – 1.809	น้อยที่สุด

### 7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัทกุลธรรมิเลิศทริก จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในแต่ละแผนกที่สังกัดของบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด จำนวน 173 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาโดยมีการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 173 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ โดยนำผลรวมแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย

การวัดระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด ซึ่งกำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale ของ ซูตริ วงศ์รัตน์ [8] โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของปัจจัย
4.210 – 5.000	มากที่สุด
3.410 - 4.209	มาก
2.610 – 3.409	ปานกลาง
1.810 – 2.609	น้อย
1.000 – 1.809	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด แตกต่างกันอย่างมาก

การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด ซึ่งกำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale ของ ซูตริ วงศ์รัตน์ [8] โดยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 ถึง 0.999 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรมิเลิศทริก จำกัด แตกต่างกันอย่างมาก

### 9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	54.3
หญิง	79	45.7
รวม	173	100.0
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	13	7.5
มากกว่า 25 ปี - 35 ปี	54	31.2
มากกว่า 35 ปี - 45 ปี	79	45.7
มากกว่า 45 ปี	27	15.6
รวม	173	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	54	31.2
สมรส-ไม่มีบุตร	22	12.7
สมรส-มีบุตร	88	50.9
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	9	5.2
รวม	173	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	78	45.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	39	22.5
อนุปริญญา/ปวส.	19	11.0
ปริญญาตรี	36	20.8
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.6
รวม	173	100.0

วศิน แดงบรรจง วรณารถ แสงมณี และณัฐวุฒิ โรจน์นิริตติกุล  
วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2558

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	81	46.9
มากกว่า 10,000 บาท	76	43.9
- 20,000 บาท		
มากกว่า 20,000 บาท	8	4.6
- 30,000 บาท		
มากกว่า 30,000 บาท	8	4.6
รวม	173	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	9	5.2
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	36	20.8
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	39	22.5
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	43	24.9
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	22	12.7
มากกว่า 20 ปี	24	13.9
รวม	173	100.0
แผนกที่สังกัด		
แผนกฝ่ายบริหาร	5	2.9
แผนกผลิต 1 Stator	38	22.0
แผนกผลิต 2 Machine	26	15.0
แผนกผลิต 3 Press and Die Casting	17	9.8
แผนกผลิต 4 Assembly	27	15.6
แผนกซ่อมบำรุงและวิศวกรรมการผลิต	15	8.7
แผนกประกันคุณภาพ	10	5.8
แผนกวิศวกรรมออกแบบ	5	2.9
แผนกขายและการตลาด	5	2.9
แผนกวางแผนและควบคุมวัตถุดิบ	9	5.2
แผนกบุคคลและธุรการ	7	4.0
แผนกจัดซื้อ	5	2.9
แผนกบัญชีและการเงิน	4	2.3
รวม	173	100.0

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวน 173 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุมากกว่า 35 ปี - 45 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีสถานภาพ สมรส-มีบุตร จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี - 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ

24.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแผนกผลิต 1 Stator จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	N = 173		ระดับของปัจจัย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.016	0.909	ปานกลาง	1
รางวัลตอบแทนภายนอก	2.516	0.776	น้อย	5
รางวัลตอบแทนภายใน	2.974	0.780	ปานกลาง	3
ความปลอดภัยและสุขอนามัย	2.867	0.770	ปานกลาง	4
การฝึกอบรมและพัฒนา	2.980	0.651	ปานกลาง	2
โดยรวม	2.871	0.205	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.871 และมีระดับของปัจจัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.205 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.016 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.980 รางวัลตอบแทนภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.974 ความปลอดภัยและสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.867 และรางวัลตอบแทนภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.516 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ความผูกพันต่อการ	N = 173		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ	3.309	0.855	ปานกลาง	2
การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยา	3.247	0.864	ปานกลาง	3
ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง	3.483	0.931	มาก	1
โดยรวม	3.346	0.122	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.346 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.122 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.483 ลำดับที่ 2 การเชื่อมโยงการกระทำที่ต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.309 และลำดับสุดท้าย การดำเนินแนวทางด้านจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.247 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.175	1.113	0.267
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.046	0.706	0.481
รางวัลตอบแทนภายนอก	0.021	0.341	0.733
รางวัลตอบแทนภายใน	0.285	3.066	0.003**
ความปลอดภัยและสุขอนามัย	0.203	2.634	0.009**
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.521	6.238	0.000**

R = 0.857; R<sup>2</sup> = 0.734; SEE = 0.430; F = 92.163; p-value = 0.000\*\*

หมายเหตุ: \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.734 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวมได้ร้อยละ 73.4 ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลตอบแทนภายในและความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานและรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยรวม

## 10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา รางวัลตอบแทนภายใน และความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

10.1 การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จักรพันธ์ ทองผาย [9] ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อความผูกพันต่อการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้กับบริษัท จะเกิดทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและเป็นการสร้างความผูกพันต่อการ

10.2 รางวัลตอบแทนภายใน มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท กุศลธออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิญญู พินทุสมิต [10] ที่ได้ทำการศึกษา การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล: กรณีศึกษา บริษัท ฮอนด้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า รางวัลตอบแทนภายใน มีผลต่อความผูกพันต่อการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การให้รางวัลตอบแทนภายใน โดยพนักงานที่ได้รับรางวัลตอบแทนจากบริษัทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการ

ทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้ตั้งใจทำงาน และทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

10.3 ความปลอดภัยและสุขอนามัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรณีเลิศทริศ จำกัดเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาก ศรีสำอางค์ [11] ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความปลอดภัยและสุขอนามัย เป็นการควบคุมและป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียจากอุบัติเหตุ ซึ่งเกี่ยวกับการบาดเจ็บป่วย ทรัพย์สินเสียหาย และทำให้พนักงานมีสุขภาพกายสุขภาพจิตดี มีความพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นปัจจัยที่ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

10.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรณีเลิศทริศ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จักรพันธ์ ทองผาย [9] ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน และผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจมีความลำเอียงต่อการประเมินผล และการประเมินผลไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความสามารถที่ผ่านมาของพนักงานที่ถูกประเมิน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

10.5 รางวัลตอบแทนภายนอก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรณีเลิศทริศ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รางวัลตอบแทนภายนอกที่ทางบริษัทมอบให้กับพนักงาน ยังไม่สามารถจูงใจให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีการโยกย้ายองค์กรโดยการลาออก เพื่อที่จะได้รับรางวัลตอบแทนที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วรณฤดี ธรรมเจริญ [12] ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในนิคมอุตสาหกรรมเวล

โกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ารางวัลตอบแทนภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกในทิศทางตรงกันข้าม จึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน

## 11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

### 11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. บริษัทควรมีขั้นตอนการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้ได้ประโยชน์กับตัวของพนักงานและบริษัท โดยเริ่มจากการฝึกอบรมตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าทำงาน โดยให้เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและกฎระเบียบเบื้องต้นของหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ และจากนั้นบริษัทควรมีการจัดหัวข้อการอบรมแบบเฉพาะเจาะจงในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน และหลังจากการอบรมให้พนักงานทำกรณีศึกษานำมาปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานแต่ละหน่วยงาน มีความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ซึ่งทำให้พนักงานมีผลงานมากขึ้น ที่มาจากการทำกรณีศึกษา และอาจมีผลต่อรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นของตัวพนักงานที่มาจากการทำผลงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทควรมีการตั้งเป้าหมายที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันทั้งในระดับพนักงานและผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน และเพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. บริษัท ควรจะให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนภายในซึ่งประกอบด้วย การยกย่องและสถานะความมั่นคงในการจ้างงาน งานที่ทำหาย และโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถ สิ่งทีกล่าวมานี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรต่อไป

3. บริษัทควรมีการส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัย ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในงานอย่างถูกวิธี

4. บริษัทควรมีการชี้แจงให้พนักงานทราบถึงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทางบริษัทใช้การประเมินผลแบบถ่วงน้ำหนัก ซึ่งเป็นการให้คะแนนของปัจจัยการพิจารณา โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนแรกเป็นหัวข้อผล

การทำงาน และในส่วนที่สองเป็นหัวข้อตัวชี้วัดผลงาน ซึ่งทั้งสองส่วนมีการให้คะแนนที่แตกต่างกัน เพราะปัจจัยการพิจารณาต่างกัน และมีสัดส่วนของการให้คะแนนต่างกัน ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานของพนักงาน และทางบริษัทควรให้ผู้ประเมินชี้แจงรายละเอียดให้กับผู้ถูกประเมินทราบผลการประเมิน ว่าอยู่ในระดับใดของมาตรฐาน ซึ่งถ้ามากกว่า 95% ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และให้คำแนะนำในส่วนที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในส่วนของการมาทำงานและการทำผลงานให้มากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการปรับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

5. บริษัทควรมีการปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นคือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลตอบแทนภายใน และด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย เพราะจากการสรุปผลการวิจัยพบว่าทั้งสามปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรณีเลิศทริค จำกัด เพื่อจะได้ลดสภาวะของการขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออกของพนักงาน และยังลดปัญหาที่มีผลกระทบในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ปริมาณของงาน คุณภาพของงาน และความต่อเนื่องของงานอีกด้วย

#### 11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กุลธรรณีเลิศทริค จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน และอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือกุลธรรณี ว่ามีรูปแบบที่แตกต่างกันหรือไม่ และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการสร้างระบบการจัดการที่เหมาะสมแก่องค์กรต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] สมวรรณ นาคทับ. 2556. สถิติการลาออกของพนักงาน. แผนภูมิ. กรุงเทพฯ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. บริษัท กุลธรรณีเลิศทริค จำกัด.
- [2] Schuler, R.S., & Vandra, H.L. 1987. *Personal and Human Resource Management*. New York : West Publishing.

- [3] Milkovich & Newman. 2005. *Compensation*. 8<sup>th</sup> edition. New York : McGraw-Hill.
- [4] Heinrich, H W. 1978. *Industrial Accident Prevention*. New York : McGraw Hill Books.
- [5] Wexley, K.N. and Latham, G.P. 1981. *Developing and training human resources in an organization*. Scott, Foresman and Company, Glenview, IL.
- [6] Michael, Beer. 2009. *High Commitment High Performance*. Printed In San Francisco of America: A Wiley Imprint.
- [7] Taro, Yamane. 1970. *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo: John Weatherhill, Inc.
- [8] ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550. *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: โรงพิมพ์ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- [9] จักรพันธ์ ทองผาย. 2555. *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [10] วรัญญ์ พินทุสมิต. 2550. *การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล: กรณีศึกษา บริษัท ฮอนด้า สีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [11] ลาก ศรีสำอางค์. 2555. *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 11(2), น. 119-121.
- [12] วรณฤดี ธรรมเจริญ. 2553. *ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลตอบแทนภายใน รางวัลตอบแทนภายนอก และแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.