

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2561



นางสาวอริษฐาน ว่องวิวัฒน์

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตมระ,

Ed.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรเกษม กันตามระ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนเสียสละเวลาในการชี้แนะให้คำปรึกษา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการวิทยุวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ให้ความรู้และมุมมอง ซึ่งได้ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในสารนิพนธ์นี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งคอยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำ ทำให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาส่งต่อแบบสอบถามการวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เพียงพอต่องานวิจัย

ขอขอบพระคุณเพื่อนสาขาการจัดการธุรกิจ รุ่น 19C และกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่าน ที่ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นการทำวิจัยจนกระทั่งการวิจัยเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา พี่น้อง และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา ตลอดจนเป็นกำลังใจสำคัญและให้คำแนะนำที่ดีที่มีคุณค่า ทำให้ผู้ศึกษาสามารถจัดทำการศึกษาสารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการศึกษาสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อริชฐาน ว่องวิวัฒน์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

FACTORS RELATING TO EMPLOYEE ENGAGEMENT OF ONE PRIVATE SHIPPING COMPANY IN THAILAND

อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ 5950363

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., สุภรักษ์ สุริยัน เกียรติแก้ว, Ph.Ds., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อระบุปัญหาที่กระทบกับการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร และเพื่อหาสาเหตุที่อาจจะนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการลาออกของพนักงาน หรืออื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในเชิงลบให้กับองค์กร การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง สาขาสำนักงานใหญ่ จำนวน 209 คน

จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ อายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่าง กัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ พนักงาน/ องค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	5
2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
2.1.3 ความสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน	8
2.2.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	8
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
2.2.3 ความสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	27
2.4.1 ตัวแปรต้น	27
2.4.2 ตัวแปรตาม	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	28
บทที่ 3	29
2.5 สมมติฐานในการวิจัย	28
ระเบียบวิธีการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	31
3.2.1 ตัวแปรต้น	31
3.2.2 ตัวแปรตาม	31
3.3 สมมติฐานในการวิจัย	31
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล	33
3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	34
3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	34
3.7 ระยะเวลาในการศึกษา	35
บทที่ 4	36
บทวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	37
4.2.2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	40
4.2.3 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	44
4.3 การทดสอบสมมติฐาน	48
4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	48
4.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	52
4.3.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	54
4.3.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	58
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	58
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	60
5.1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	62
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	64
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	72
ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
3.1	จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน	30
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ	37
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุ	38
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส	38
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับการศึกษา	39
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือน	39
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุการทำงาน	40
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	41
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	44
4.9	การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ	48
4.10	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง	48
4.11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ	49
4.12	การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง	50
4.14 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง	50
4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง	51
4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน	51
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับ ความผูกพัน ต่อองค์กร	52
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	54
4.19 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง	56
4.20 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง	56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กฎของธรรมชาติได้กำหนดไว้ว่า ผู้ใดที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า ย่อมสามารถคงอยู่และโตเติบโตอย่างมั่นคง สัจธรรมนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่าการทำธุรกิจก็เช่นเดียวกัน ในอดีตองค์กรที่มีชื่อเสียงมากมายต้องล้มหายตายจากออกจากวงการธุรกิจไป เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้ทัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้มีปัจจัยมาจากทางด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น สภาพภูมิอากาศ กฎหมาย สังคมการเมือง เศรษฐกิจ และอีกหนึ่งในปัจจัยที่หลายคนมองข้ามคือ “ปัจจัยทางด้านบุคลากร”

ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กรในระยะยาว เพราะทรัพยากรบุคคลนั้นถือเป็นต้นทุนขององค์กรและเป็นทรัพย์สินที่องค์กรควรค่าแก่การรักษาไว้ ในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าองค์กรขนาดใหญ่หลายแห่งให้ความสำคัญกับเรื่องของบุคลากรมากเป็นอันดับต้นๆ โดยเชื่อว่าการที่บุคลากร หรือ พนักงานมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กรยิ่งมากเท่าใดก็จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและดำเนินตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเท่านั้น ด้วยเหตุนี้องค์กรจะต้องดูแลและเข้าใจความต้องการอย่างละเอียดของทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ อาทิ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น ทั้งนี้ยังต้องรวมถึงปัจจัยภายในต่างๆ เช่น ทักษะคิดต้องงาน ความคาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น เพราะการผลักดันพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความสุข จะส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมุ่งไปที่จุดหมายเดียวกัน พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่สามารถทำให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

บริษัทที่นำมาเป็นหัวข้อวิจัยในครั้งนี้เป็นองค์กรเอกชนสัญชาติญี่ปุ่น ที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมายาวนานกว่า 45 ปี เป็นผู้ให้บริการขนส่งระหว่างประเทศและภายในประเทศแบบครบวงจร โดยให้บริการดำเนินการพิธีศุลกากร, บริการคลังสินค้า, บริการลานพักตู้คอนเทนเนอร์, บริการซ่อมบำรุงตู้คอนเทนเนอร์, บริการขนส่งระหว่างประเทศต่อเนื่องหลากหลายรูปแบบ ทั้งบริการขนส่งทางทะเลและทางอากาศ รวมทั้งบริการนำเสนองานโครงการนวัตกรรมใหม่ทางการขนส่งเพื่อ

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่ม และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้บุกเบิกการให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทยให้ได้มาตรฐานระดับโลก ด้วยหลักการทำงานของความเป็นเลิศในด้านคุณภาพและการจัดการที่จะส่งมอบความพึงพอใจของลูกค้าที่ดีที่สุดโดยมีการคิดค้นนวัตกรรมรูปแบบการให้บริการใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะด้านของลูกค้าได้อย่างครบถ้วน โดยองค์กรมุ่งเน้นและมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการเพื่อรักษาภาพลักษณ์การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม และมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานและคุณภาพการให้บริการระดับโลก โดยพื้นฐานและโครงสร้างขององค์กรนั้นเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากบริษัทแม่คือประเทศญี่ปุ่น จึงมีโครงการการบริหารงานแบบญี่ปุ่นซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเป็นอย่างสูง ประกอบกับจำนวน

พนักงานในองค์กรที่มีมากถึง 1,500 คน จึงนับว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นลำดับขั้นอย่างชัดเจน ในแง่ของการบริหารงานจึงไม่ทั่วถึงและไม่เข้าถึงตัวแต่ละบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกงานนั้นจึงห่างเหินและไม่ค่อยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และด้วยระบบการทำงานที่เข้มงวดและมีสายงานบังคับบัญชาที่มากทำให้การทำงานและการประสานงานกันเป็นไปอย่างช้าและไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนั้นด้วยลำดับตำแหน่งงานที่ซับซ้อนทำให้การเจริญเติบโตในสายงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนและอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารชั้นต้น ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรสูง และเพิ่มสูงขึ้นทุกปี อีกทั้งแรงจูงใจของพนักงานยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่ส่งผลดีต่อองค์กรเนื่องจากไม่สามารถดึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานออกมาได้อย่างเต็มที่

เพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในการให้บริการ องค์กรต้องพัฒนาประสิทธิภาพในงานและในเทคโนโลยีใหม่อยู่ตลอดเวลา พร้อมกันนั้นก็ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เนื่องจากผลประกอบการขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วยประกอบกัน ทางองค์กรต้องสามารถสรรหาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน โดยการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อมุ่งหาปัญหาจริงที่เกิดขึ้นของพนักงานในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลกระทบต่อองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและนำไปพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. เพื่อระบุปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการลาออกของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย
3. เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงลดอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพ ลำดับตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรู้สึกที่มีต่องานและองค์กร
4. ปัจจัยด้านระยะเวลาการวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามช่วงเดือนกรกฎาคม 2561 ถึงเดือนสิงหาคม 2561

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะในการศึกษาไว้ดังนี้

1. องค์กร หมายถึง บริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ทำให้พนักงานพร้อมทุ่มเทให้กับองค์กรจนก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพ ลำดับตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน

4. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรู้สึกที่มีต่องานและองค์กร หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานแต่ละคนได้รับมอบหมายตามแผนงาน และมุมมองที่มีต่อองค์กรรวมถึงความคาดหวังจากองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อนำมาแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานขององค์กร
3. เพื่อนำมาวางแผนการคัดสรรและเลือกรับบุคคลเข้าทำงาน พร้อมทั้งวางแผนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) สามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (2554, หน้า 755) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ชอบใจ พอใจ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจและได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจากการรวบรวมแนวคิดจากนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้ศึกษา สามารถจำแนกได้ดังนี้

คานเตอร์ (Kanter, R.M. 1968, p.499) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะมอบกำลังกายในการทำงานและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกภาพอยู่ โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมอย่างเปิดเผย

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al, 1974, p.46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่แสดงความรู้สึกส่วนบุคคลว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร คือ บุคคลนั้นมีความยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีความเต็มใจอย่างยิ่งในการทุ่มเทกำลังกายในการปฏิบัติงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

เวย์เนอร์และเกชแมน (Weiner & Gechman, 1977, p.48) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่แสดงพฤติกรรมของความผูกพันผ่านการทำงานของตนเอง คือทุ่มเทการทำงานมากกว่าบุคคลอื่น หรือมีความคาดหวังความสำเร็จกับการทำงานมากกว่าบุคคลอื่น

เบทแมนและสเตรสเซอร์ (Bateman & Stresser, 1984, p.95) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลนั้นจะมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กรต่อไป

อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p.14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มาทำงานสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทกำลังกายในการทำงาน พร้อมปกป้องชื่อเสียงหรือทรัพย์สินขององค์กร และจะอยู่กับองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นอย่างไร

สตีเฟน พี โรบินส์ (Stephen P. Robbins, 2005, p.79) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับงานหนึ่งๆ หวังมีส่วนร่วมในองค์กรสูง และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยินดีจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p.14) ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรดังนี้

ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผ่านการแสดงออกโดยการทำงาน ทัศนคติต่อองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์กร การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่

องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไปในที่สุด

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ได้รับกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ได้รับหรือหากเลือกที่จะย้ายองค์กร การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ผลประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงพอเพราะไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกจรรยาภักดีในหน้าที่ที่บุคคลมีให้กับองค์กร และต้องการคงสภาพสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนจะลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี หากตนลาออก

2.1.3 ความสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติกรเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา ซึ่งจากนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้ศึกษาไว้ดังนี้

อเลนและเมเยอร์ (Meyer and Allen, 1990, p.14) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ภาระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึงพ่องค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977, p.48) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแงใดแงหนึ่งของงานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง

บุชานัน (Buchanan, 1974, p.534) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

2.2.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกและทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ทั้งจากปัจจัยทางกายภาพและเงื่อนไขการทำงาน โดยเฉพาะผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการต่างๆ ตาม พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (2542, หน้า 577) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

มอส (Morse, 1958, p.19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่สภาวะจิตใจที่ปราศจากความเครียด ถ้าความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดของพนักงานก็จะน้อยลง หากมีความพึงพอใจเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการและแต่ละคนมีต้องการแตกต่างกัน

วรูม (Vroom, 1964, p.8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่พนักงานมีความพึงพอใจในด้านบวกจะส่งผลให้มีทัศนคติในการปฏิบัติงานในด้านบวกทันที หากพนักงานมีความพึงพอใจในด้านลบจะส่งผลให้มีทัศนคติในการปฏิบัติงานในด้านลบ

เมনারด์ คับบริล เชลลี (Maynard W.Shelly, 1975, p.9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในทางบวก ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ส่วนความพึงพอใจในทางลบความรู้สึกในทางลบเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความทุกข์ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับเช่นกัน

วอลแมน (Walman, 1989, p.384 อ้างถึงใน กฤษณะ เดชนะ, 2543, หน้า 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่มีความสุขเมื่อพนักงานได้รับผลสำเร็จตามความคาดหวังหรือความต้องการที่ตนเองตั้งไว้

คอตเตอร์ (Kotter, 1994, p.36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่เป็นกระบวนการของการสร้างความพึงพอใจ โดยใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มากและทันเวลา จะได้รับรางวัลอาจเป็นรูปแบบของเงินรางวัลก็ได้ ซึ่งหากพนักงานอยากได้รางวัลมากขึ้นก็จะพยายามปฏิบัติงานมากขึ้น

นิวสตรอม (Newstrom and Davis, 1999, p.256) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในการทำงานของพนักงานในองค์การส่งผลออกมาเป็นทัศนคติในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

โกดรอน (Gordon, 1999, p.83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังในการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จและได้มาตรฐาน เช่น พนักงานสามารถปิดการขายได้มากกว่าเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากพนักงานขายไม่สามารถปิดการขายได้ตามเป้าหมายก็ไม่มี ความพึงพอใจ รู้สึกว่าผู้บริหารงานตั้งเป้าหมายให้กับเค้าสูงเกินไป ผู้ที่ทำงานรู้สึกว่างค์กรนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของเขา

สุรานิช นุกูลอึ้งอารี (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งถ้าพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

มุลินส์ (Mullins, 1985, p.280) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ เกิดจากการต้องการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตนเอง เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านความสำเร็จในงาน ปริมาณการทำงาน หากเมื่อประสบความสำเร็จ

สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจและมีปฏิริยาย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการหลายท่าน มีแนวความคิดสอดคล้องกันกับแนวคิดของลูธาน (Luthans, 1992, p.114) ซึ่งได้แบ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ด้านดังนี้

ด้านตัวงาน (Work Itself) หมายถึง เนื้อหาและรายละเอียดของงานมีความน่าสนใจมีความท้าทาย ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากการทำงาน ทำให้มีความคิดริเริ่มในการทำงานที่หลากหลาย ทั้งยังสามารถตัดสินใจการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถบริหารจัดการงานที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร ไม่มีกฎเกณฑ์การทำงานตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนของการทำงานในองค์กรในรูปแบบของตัวเงินและสวัสดิการของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน อาจเป็นในองค์กรเดียวกันหรือต่างองค์กร โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนและปริมาณการทำงานว่ายุติธรรมหรือไม่ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ต่างกัน

ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion Opportunity) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าและการส่งเสริมจากหัวหน้าในงานให้มีโอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรตามลำดับขั้นจากการปฏิบัติงานนั้น

ด้านหัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาทางตรงหรือผู้บังคับบัญชาทางอ้อมที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร พนักงานจะประเมินผู้บังคับบัญชาจากความสามารถในการบริหารจัดการ การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ การสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานที่ทำงานที่ดี การสร้างความสามัคคีในองค์กร ตลอดจนการให้ความยุติธรรมกับบุคคลใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พร้อมช่วยแนะนำและส่งเสริมความก้าวหน้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ลูกค้ำในองค์กรหรือบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร อาจเป็นบุคคลในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกัน ซึ่งต้องมีการติดต่อสัมพันธ์เกี่ยวกับการร่วมมือ การช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานจะประเมินเพื่อนร่วมงานจากความชำนาญงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยเหลืองานกันหากงานมีปัญหาต้องแก้ไข

ความเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกขององค์กรร่วมกัน

2.2.3 ความสำคัญของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของเพื่อนร่วมงาน องค์กรใดก็ตามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงเมื่อมีการขาดงาน ลาออก จากงาน และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์กรใดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ ดังนั้นถ้าหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรกับคนในองค์กรของตนเองและมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักรู้เสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามกาลเวลา (สุนทร เพ็ชรพราว, 2551, หน้า 16) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์กร เสริมสร้างวินัยที่ดีอันจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง ทำให้องค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ และมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานทั้งทางบวกและทางลบ เกิดจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ หากพนักงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ความรู้สึกของพนักงานผู้นั้นจะส่งผลให้พนักงานนั้นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรศึกษาให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของประสิทธิภาพงานที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลต่อการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้แล้ว ยังเสียด้านเวลาและโอกาสในการพัฒนาองค์กรอีกด้วย

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉิมา สกฤตมมงคลลาภ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาและสายงานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนในด้านความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวผสมความเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่เป็นตัวขับเคลื่อนทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้ที่คิดว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้ที่คิดว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง 3) ปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความรู้ที่คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางและความรู้ที่คิดว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ระดับปานกลาง 4) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานโดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบ

สมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น

3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูง ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้อันดับเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสไอ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารทีเอสไอ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ในองค์กร และระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยใน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) ศึกษาเรื่อง ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร ยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านอายุการทำงาน รายได้ อีสาระในการทำงาน และความก้าวหน้าของงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ณัฐชัย อุใหม่ (2552) ศึกษาเรื่อง ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เห็นด้วยมากกับลักษณะงาน และมีความเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ จากการทดสอบ สมมติฐานพบว่า พนักงานมีความแตกต่างกันทางด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มณฑนา ดุลยนิษกะ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความท้าทาย ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านประสบการณ์จากการ

อรอุสา เกษรสังข์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่วนด้านความยุติธรรมและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีผลน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมากในภาพรวมและในทุกๆ ด้าน ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยพนักงานที่

มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าในภาพรวมและด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความยุติธรรม และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จันทนา ลีรุ่งเรืองพร (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรสุข โอ.เอส.เค. ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มประชากรมีความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพบว่ากลุ่มประชากรที่มีความพึงพอใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถนำมาสรุปได้ตามตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
อัจฉิมา สกุลมงคลดาก (2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน สังกัดธุรกิจขนาด ใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงาน สังกัด ธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคาร กรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 284 คน	<p>1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานพบว่าระดับการศึกษา และสายงานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของผู้ชาย อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p> <p>2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของการงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก</p> <p>3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึงพาได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
กัญจน์ภัส ฐุผล (2559)	<p>ความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>คุณภาพชีวิตการทำงาน และ</p> <p>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>ของพนักงานขายแห่งหนึ่งใน</p> <p>จังหวัดสมุทรปราการ</p>	<p>พนักงานขายสินค้านำพาอาคารแห่ง</p> <p>หนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ</p> <p>จำนวน 141 คน</p>	<p>จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวผลสาเหตุเป็นหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานที่เป็นตัวขับเคลื่อนทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ</p>
จรรยา ห่วงเทศ(2558)	<p>ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ</p> <p>ความผูกพันต่อองค์กรของ</p> <p>พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา</p> <p>จำกัด (มหาชน) ภาค 208</p>	<p>พนักงานระดับปฏิบัติการ ของ</p> <p>ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด</p> <p>(มหาชน) ภาค 208 จำนวน 12</p> <p>สาขา จำนวน 94 คน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทางบวก อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สมจิตร จันทรพิชญ (2557)	ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และส่วนงานที่สังกัด ที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ทำงาน สถาบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
ชนรัฐ นาทอง (2556)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5	พนักงานธนาคารออมสิน สังกัดธนาคารออมสินภาค 5 ประกอบด้วยธนาคารออมสินเขตนครปฐม 1 ธนาคารออมสินเขตนครปฐม 2 ธนาคารออมสิน เขตกาญจนบุรี ธนาคารออมสิน เขตกาญจนบุรี 1 ธนาคารออมสินเขตนนทบุรี 2 และธนาคารออมสินเขตสุพรรณบุรี จำนวน 279 คน	1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญองงานอยู่ในระดับมาก ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
โสมย์ศิริ มุคทองทิพย์ (2556)	<p>ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา</p>	<p>บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จำนวน 150 คน</p>	<p>3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางและ ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กร เป็นที่พึงพาได้ ระดับปานกลาง</p>
			<p>1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานพบว่าโดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก</p> <p>2. ผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
แสงเดือน รักษาใจ (2554)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการกระตือรือร้นศึกษาบริษัท กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	พนักงานบริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 277 คน	3. ผลการทดสอบปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับ ความผูกพันต่อการของบุคลากร พบว่ามีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อการด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อการ ด้านความต้องการที่จะรักษา ความ เป็นสมาชิกขององค์กร 1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลต่อความ ผูกพันต่อการ คือพนักงานมีความพร้อมเสมอที่จะทำ ทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร 2. พนักงานที่มีความแตกต่างในองค์ประกอบ ปัจจัย เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานจะมี ผลต่อความผูกพันต่อการ
ปรีชาต บัวเป็ง (2554)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อการของ พนักงาน บริษัท ใดกิน อินส์ติตูร์ส (จำกัด) ประเทศไทย (จำกัด)	พนักงาน บริษัท ใดกิน อินส์ติตูร์ส ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน	1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มี ผลต่อความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วน บุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ชนิดา เกือบครูฑ (2554)	ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	พนักงานและลูกจ้างประจำ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 215 คน	<p>2. ปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดก็ได้ อินเทอร์เน็ต ประเทศไทย (จำกัด)</p> <p>1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง</p> <p>2. จากการศึกษาความผูกพันต่อการของการของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อการ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง</p> <p>3. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
พิมพ์ชนก ทรายขาว (2553)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก็ จำกัด	พนักงานธนาคารทีสโก็ จำกัด (มหาชน) กลุ่มจำนวน 214 คน	<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร</p> <p>2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร</p> <p>3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกล่าเนื้อมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกล่าเนื้อองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร</p>
ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553)	ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลยะลา	พนักงานเทศบาลนคร ยะลา จำนวน 140 คน	<p>ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านเพศอายุ การศึกษา สถานภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านอายุการทำงาน รายได้ อีสระในการทำงาน และความก้าวหน้าของงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ณัฐชัย อุโหม (2552)	ลักษณะงาน บรรยายภาคในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย	พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย จำนวน 447 คน	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
มณฑนา ดุศยนิชกะ (2552)	ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัย	บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 815 คน	จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความท้าทาย ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริการ และด้านประสิทธิภาพ
อรอุสา เกษรสังข์ (2550)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่	พนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 249 คน	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.1 สรุปผลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
จันทนา สิริรุ่งเรืองพร (2552)	ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท มิตรชูย์ โอ.เอส.เค. โกลด์ ประเทศไทย จำกัด แพนด้า โลจิสติกส์ ประเทศไทย จำกัด แพนด้า โลจิสติกส์	พนักงานบริษัท มิตรชูย์ โอ.เอส.เค. โกลด์ ประเทศไทย จำกัด แพนด้า โลจิสติกส์ ทั้งหมด 90 คน	จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรมีความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการศึกษาด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการศึกษาด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการศึกษาด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การอยู่ในระดับกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มประชากรที่มีความพึงพอใจต่อองค์การที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะเห็นว่าจากการศึกษาด้านเพศของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); แสงเดือน รักษาใจ (2554); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554); พิมพชนก ทราชข้าว (2553) และ ณิชชัย อุโหม (2552) พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย จะไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรุสา เกษรสังข์ (2550) สำหรับด้านระดับการศึกษา จะเห็นว่าจากการศึกษาด้านระดับการศึกษาของ ชนรัฐ นาทอง (2556); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554); พิมพชนก ทราชข้าว (2553) และ ณิชชัย อุโหม (2552) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ว่าจะจบจากระดับไหนมา ก็ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); แสงเดือน รักษาใจ (2554) และอรุสา เกษรสังข์ (2550) การศึกษาด้านระยะเวลาในการทำงาน ของชนรัฐ นาทอง (2556); แสงเดือน รักษาใจ (2554); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) และพิมพชนก ทราชข้าว (2553) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ว่าจะทำงานมาแล้วมากน้อยแค่ไหน ก็ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); ณิชชัย อุโหม (2552) และอรุสา เกษรสังข์ (2550) การศึกษาด้านอายุของแสงเดือน รักษาใจ (2554) และพิมพชนก ทราชข้าว (2553) พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละคน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); ชนรัฐ นาทอง (2556); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554); ณิชชัย อุโหม (2552) และอรุสา เกษรสังข์ (2550) การศึกษาด้านสถานภาพสมรส ของปาริชาติ บัวเป็ง (2554); พิมพชนก ทราชข้าว (2553) และณิชชัย อุโหม (2552) พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) และอรุสา เกษรสังข์ (2550) การศึกษาด้านรายได้ต่อเดือน ของณิชชัย อุโหม (2552) พบว่า ไม่ว่ารายได้ต่อเดือนที่ได้รับจะแตกต่างกัน ก็ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรุสา เกษรสังข์ (2550)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของหน่วยงานนั้นๆ จากการศึกษปัจจัยลักษณะงานข้างต้นสามารถแบ่งลักษณะงาน ออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน ปิยะเชษฐ์ เรื่องไพโรจน์, 2548: 17) ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ชนรัฐ นาทอง, 2556; แสงเดือน รักษาใจ, 2554; ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554; พิมพชนก ทราชข้าว, 2553 และณิชชัย อุโหม, 2552) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ชนรัฐ นาทอง, 2556 และณิชชัย อุโหม, 2552) ด้านความสำคัญของงาน (ชนรัฐ นาทอง, 2556) และด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน (ชนรัฐ นาทอง, 2556 และแสงเดือน รักษาใจ, 2554)

ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งสามารถแบ่งการศึกษาตามทฤษฎีของ Steers (1977, อ้างถึงใน ปิยะเชษฐ์ เรื่องไปโรจน์, 2548: 17) ออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ธนรัฐ นาทอง, 2556; ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 และพิมพ์ชนก ทรายข้าว, 2553) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (ธนรัฐ นาทอง, 2556; จรรยา ห่วงเทศ, 2558 และพิมพ์ชนก ทรายข้าว, 2553) ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร (ธนรัฐ นาทอง, 2556; ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 และพิมพ์ชนก ทรายข้าว, 2553) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ธนรัฐ นาทอง, 2556 และพิมพ์ชนก ทรายข้าว, 2553) และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนี้

2.4.1 ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- อายุการทำงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ด้านความสำคัญของงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
 - ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
 - ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้
 - ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร
 - ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.4.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. สมมติฐาน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. ระยะเวลาในการศึกษา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานใหญ่ และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 209 คน สำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1970: 580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

- เมื่อ
- n = จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม
 - N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 - e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{436}{1+436(0.05)^2}$$

$$n = 209 \text{ คน}$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 209 คน และแบ่งไปตามหน่วยงานต่างๆ ตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรภายใต้สังกัดสำนักงานใหญ่ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นๆ ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร*	ตัวอย่าง
เลขานุการ	16	8
ฝ่ายพัฒนากลยุทธ์และธุรกิจ	26	12
ฝ่ายการตลาด	50	23
ฝ่ายขาย	120	58
ฝ่ายบัญชี	36	14
ฝ่ายบุคคล	20	10
ฝ่ายกฎหมาย	16	8
ฝ่ายจัดซื้อ	24	12
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	6
ฝ่ายธุรการ	56	28
ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์	60	30
รวม	436	209

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2561

สุ่มหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละหน่วยงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานในแต่ละหน่วยงานเป็นผู้จับสลากจากรายชื่อของบุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานใหญ่ ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวนในตารางที่ 3.2

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดคั้งนี้

3.2.1 ตัวแปรต้น

- ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.2.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

3.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดคำถามดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)ตามแบบ Likert's Scale โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ระดับ	คะแนน	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.0 - 1.80	พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายต่างๆ ที่ปฏิบัติงานใน ส่วนสำนักงานใหญ่ โดยทำเป็นในรูปแบบของแบบสอบถามออนไลน์
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาบันทึกและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้แล้ว ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนแล้วจึงนำข้อมูลไปคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์โดย

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 กำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายสำหรับคะแนนเฉลี่ยโดยอาศัยหลักการแบ่งอันดับจากชั้นตามวิธีการคำนวณทางคณิตศาสตร์ ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยนำข้อมูลตัวอย่างมาอธิบายส่วนรวม เป็นการอ้างอิงหรือการอนุมาน โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science for Window version 20) รายละเอียดการวิเคราะห์ในแต่ละด้านเป็นดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T Test) และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี (Least Significant Difference)

- การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

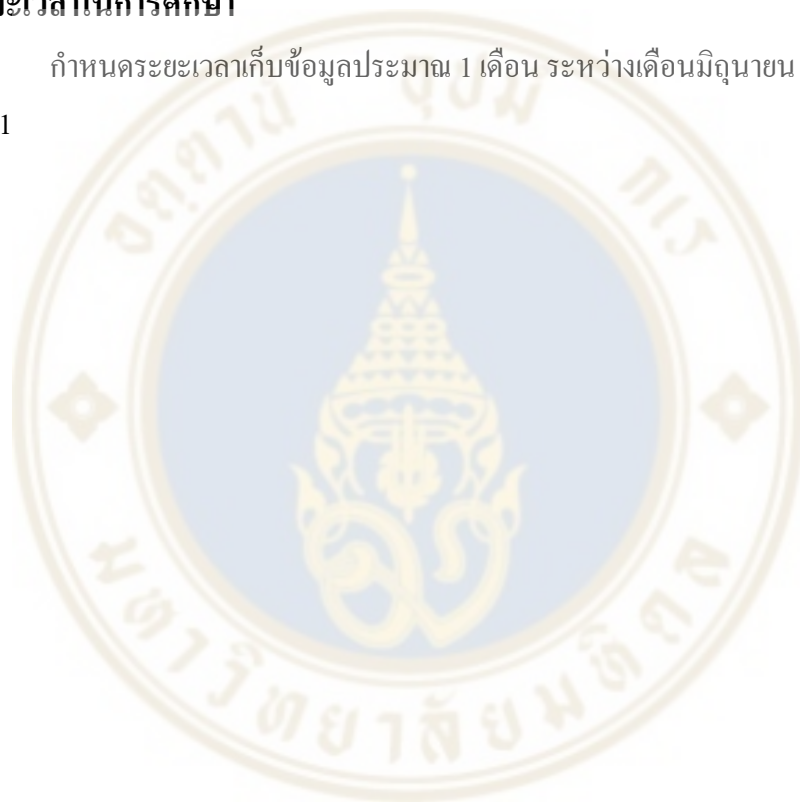
การแปลความหมายของสหสัมพันธ์สัมพัทธ์ (r) ของลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสหสัมประสิทธิ์ 0.81-1.00	หมายถึง	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก
ค่าสหสัมประสิทธิ์ 0.61-0.80	หมายถึง	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง
ค่าสหสัมประสิทธิ์ 0.41-0.60	หมายถึง	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าสหสัมประสิทธิ์ 0.21-0.40	หมายถึง	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
ค่าสหสัมประสิทธิ์ 0.00-0.20	หมายถึง	ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำมาก

3.7 ระยะเวลาในการศึกษา

กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกรกฎาคม

พ.ศ. 2561



บทที่ 4

บทวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 209 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F– Distribution
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H0	แทน	สมมติฐานที่ 1
H1	แทน	สมมติฐานที่ 2

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, อายุการทำงาน โดยใช้สถิติพื้นฐานมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สามารถแจกแจงได้โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	43	20.8
	หญิง	166	79.2
ผลรวม		209	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน
แห่งหนึ่ง จำนวน 209 คน แสดงลักษณะเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชายจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	20-30 ปี	107	51.4
	31-40 ปี	81	38.9
	41-50 ปี	12	5.6
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	9	4.1
ผลรวม		209	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน
แห่งหนึ่ง จำนวน 209 คน แสดงลักษณะอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีอายุ
ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40
ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 12 คน
คิดเป็นร้อยละ 5.6 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน
9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพ
สมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	171	81.9
	สมรส	38	18.1
	อื่นๆ	-	-
ผลรวม		209	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง จำนวน 209 คน แสดงลักษณะสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับ การศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
	ปริญญาตรี	125	59.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	84	40.3
ผลรวม		209	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง จำนวน 209 คน แสดงลักษณะระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับรายได้ ต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	15,000-25,000 บาท	35	16.7
	25,001-35,000 บาท	46	22.2
	35,001-45,000 บาท	38	18.1
	มากกว่า 45,000 บาท	90	43
ผลรวม		209	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง จำนวน 209 คน แสดงลักษณะรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มี

รายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาทจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	20	9.7
	1-3 ปี	44	20.8
	4-6 ปี	67	31.9
	7-10 ปี	46	22.2
	มากกว่า 10 ปี	32	15.4
ผลรวม		209	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง จำนวน 209 คน แสดงลักษณะอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

4.2.2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงาน, ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแจกแจงได้โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.80	0.80	มาก
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.95	0.63	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.05	1.19	ปานกลาง
4. กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัด ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.24	1.17	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.51	0.95	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน			
5. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	4.13	0.76	มาก
6. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.79	0.89	มาก
7. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร	3.98	0.72	มาก
8. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.89	0.78	มาก
ภาพรวมด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.95	0.79	มาก
ด้านความสำคัญของงาน			
9. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	4.06	0.82	มาก
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน	3.89	0.89	มาก
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	3.80	0.89	มาก
12. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.89	0.89	มาก
ภาพรวมด้านความสำคัญของงาน	3.91	0.87	มาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน			
13. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.79	0.91	มาก
14. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.81	0.90	มาก
15. หัวหน้างานมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	3.53	1.07	มาก
16. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า	3.75	0.89	มาก
ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน	3.72	0.94	มาก
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.77	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือ ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และรองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

ด้านความสำคัญของงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และรองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 รองลงมาคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และรองลงมาคือ หัวหน้างานมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 ตามลำดับ

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 และรองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 ตามลำดับ

4.2.3 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้, ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแจกแจงได้โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร			
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.72	0.89	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำ ที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และสามารถช่วงส่งเสริมองค์กรได้	3.69	0.89	มาก
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	3.75	1.02	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.71	0.92	มาก
ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.72	0.93	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้			
5. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับองค์กร	3.21	1.08	ปานกลาง
6. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร	3.15	1.15	ปานกลาง
7. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.45	0.86	ปานกลาง
8. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้	3.27	1.05	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.27	1.04	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร			
9. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มลูกค้าเป็นอย่างดี	3.90	0.92	มาก
10. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.54	1.10	มาก
11. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	3.60	0.92	มาก
12. การทำงานในองค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	3.43	0.91	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	3.62	0.96	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
13. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.80	มาก
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการทำงาน	3.94	0.80	มาก
15. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.66	0.97	มาก
16. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.86	มาก
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.86	มาก
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
17. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	3.77	0.95	มาก
18. องค์กรของท่านมีการจัดการอบรมความรู้ที่ส่งผลกับการทำงานให้สามารถพัฒนาการงานให้มีประสิทธิภาพ	3.43	1.07	มาก
19. องค์กรของท่านกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.27	1.09	ปานกลาง
20. องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ	3.39	1.04	มาก
ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.47	1.04	มาก
คะแนนรวมเฉลี่ย	3.58	1.21	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 และรองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำ ที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และสามารถช่วงส่งเสริมองค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มลูกค้าเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าคุณปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 และรองลงมาคือ การทำงานในองค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเกือบทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่าน ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจัดการอบรมความรู้ที่ส่งผลกับการทำงานให้สามารถพัฒนาการงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 และรองลงมาคือ องค์กรของท่านกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 รองลงมาคือ หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 และรองลงมาคือ นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	เพศชาย		เพศหญิง		T	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	3.34	0.38	3.25	0.47		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าเป็นการทดสอบสมมติฐาน H1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	3.00	0.03*
	ภายในกลุ่ม	39.32	205	0.19		
	รวม	41.04	208			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ค่า $F - test = 3.00$ Sig. = $0.03 < 0.05$ สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
		3.19	3.33	3.36	3.55
20 – 30 ปี	3.19	-	0.64	0.12	0.17*
31 – 40 ปี	3.33	-	-	0.12*	0.17*
41 – 50 ปี	3.36	-	-	-	0.20*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.55	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04		
	ภายในกลุ่ม	40.96	206	0.20		
	รวม	41.04	208			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ค่า $F - test = 0.21$ Sig. = $0.81 > 0.05$ สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	1	0.11	0.23	0.64
	ภายในกลุ่ม	41.00	207	0.18		
	รวม	41.05	208			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ค่า $F - test = 0.23$ Sig. = $0.64 > 0.05$ สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.21	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	40.42	205	0.20		
	รวม	41.04	208			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ค่า $F - test =$

1.05 Sig. = 0.37 > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.52	4	0.38	5.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	39.53	204	0.19		
	รวม	41.05	208			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ค่า F – test = 5.97 Sig. = 0.00 < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ Least Square Difference (LSD Method) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.29	3.23	3.18	3.38	3.41
ต่ำกว่า 1 ปี	3.29	-	0.11	0.10	0.11	0.12*
1-3 ปี	3.23	-	-	0.08	0.09	0.10*
4-6 ปี	3.18	-	-	-	0.09	0.10*
7-10 ปี	3.38	-	-	-	-	0.11*
มากกว่า 10 ปี	3.41	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุการทำงานต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี, กลุ่มอายุการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี, กลุ่มอายุการทำงานระหว่าง 4 – 6 ปี และกลุ่มการทำงานระหว่าง 7 – 10 ปี

4.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H0: ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.31**	0.00	สูง	เดียวกัน
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.22**	0.00	สูง	เดียวกัน
ด้านความสำคัญของงาน	0.49**	0.00	สูง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน	0.47**	0.00	สูง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.56**	0.00	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.56 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.31 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.22 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.49 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.47 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน ที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

4.3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H0: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.50**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.30**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	0.49**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.48**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.56**	0.000	สูง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.63**	0.000	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) เท่ากับ 0.63 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.50 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.30 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.49 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.48 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่า r เท่ากับ 0.56 นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นในระดับสูง

4.3.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
1. เพศ	✓
2. อายุ	✓
3. สถานภาพ	✗
4. ระดับการศึกษา	✗
5. รายได้ต่อเดือน	✗
6. อายุการทำงาน	✓

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H1 (มีความแตกต่างกัน)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H0 (ไม่มีความแตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	✓
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓
3. ด้านความสำคัญของงาน	✓
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน	✓

ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	
1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	✓
2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	✓
3. ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	✓
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓
5. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	✓

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H1 (มีความแตกต่างกัน)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H0 (ไม่มีความแตกต่างกัน)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 209 คน ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแต่ละส่วน ซึ่งสามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งแตกต่างกัน สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.1.1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ที่กล่าวว่า ลักษณะความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ นิยมนำมาใช้ในการศึกษาความต้องการของมนุษย์ เพราะเนื่องจากลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นสถิติที่วัดได้ แล้วสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); แสงเดือน รักษาใจ (2554); ปารีชาต บัวเป็ง (2554); พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553); ณัฐชัย อุโหม่ (2552) และอรอุสา เกษรสังข์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5.1.1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จะมีระดับความผูกพันองค์กรมากกว่า กลุ่มอายุ 21–30 ปี กลุ่มอายุ 31–40 ปี และกลุ่ม 41–50 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); ธนรัฐ นาทอง (2556); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554); ณิชชัย อุโหม (2552) และอรอุสา เกษรสังข์ (2550) ที่ว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานภายในองค์กรย่อมมีผลระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2554) และพิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ที่ว่า ไม่ว่าอายุ พนักงานภายในองค์กรในช่วงใด มากน้อยแค่ไหน หรือมีความแตกต่างกันในเรื่องของอายุในองค์กร อย่างไร ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554); พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) และณิชชัย อุโหม (2552) ที่เห็นว่าถึงสถานภาพของพนักงานจะเป็นเช่นไรก็จะไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) และอรอุสา เกษรสังข์ (2550) ที่ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

5.1.1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554); พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) และ ณิชชัย อุโหม (2552) ที่ว่าไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับไหนก็ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); แสงเดือน รักษาใจ (2554) และอรอุสา เกษรสังข์ (2550) ที่ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชน แห่งหนึ่ง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชชัย อุโหม (2552) ที่ว่า

ไม่ว่ารายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงใดก็ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และจะขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรุสา เกษรสังข์ (2550) ที่ว่ารายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

5.1.1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี กลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 4-6 ปี และกลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 7-10 ปี จะเห็นได้ว่ายิ่งอายุการทำงานที่มากขึ้น พนักงานย่อมเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557); ณัฐชัย อุโหม (2552) และอรุสา เกษรสังข์ (2550) ที่ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีมากยิ่งขึ้น จะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556); แสงเดือน รักษาใจ (2554); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) และพิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ที่ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งอ้างอิงมาจากแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน ปิยะเชษฐ์ เรื่องไฟโรจน์, 2548: 17) คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่โอกาสปดสังสรรค์กับผู้อื่น และผลป้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

5.1.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง, (2556); แสงเดือน รักษาใจ (2554); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554); พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) และณัฐชัย อุโหม (2552) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมีโอกาสดำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ รวมถึงมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรัฐ นาทอง, (2556) และณัฐชัย อุโหม (2552) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานที่ต้องรับผิดชอบนั้นมีขั้นตอน วิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน หรือแม้กระทั่งให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานเองได้ก็จะช่วยให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถึงแม้เกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยสามารถระบุหรือกำหนดระยะเวลาในการส่งมอบงานได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย อุโหม (2552) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความสำคัญของงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่ดีขึ้น อาทิเช่น งานที่ทำนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ และสามารถทำให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต รวมถึงการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการช่วยให้องค์กรพัฒนาไปได้ ซึ่งหากสิ่งเหล่านี้พนักงานภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมมากขึ้นก็จะยิ่งส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรัฐ นาทอง (2556) และแสงเดือน รักษาใจ (2554) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วม

ในการให้ทำงานที่ดีขึ้น อาทิเช่น องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ รวมถึงหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนแนวคิดหรือความคิดเห็นนั้นให้เป็นรูปธรรม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หรือคนสำคัญขององค์กรที่ทำให้องค์กรนั้นพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งหากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรยิ่งมากขึ้นก็จะช่วยส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นไปด้วย

5.1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งอ้างอิงมาจากแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึง ปิยเชษฐา เรื่อง ไพโรจน์, 2548: 17) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึ่งพาได้ขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

5.1.3.1 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) และพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้น อาทิเช่น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีค่าต่อองค์กร โดยได้รับมอบหมายงาน ที่มีความสำคัญให้ดูแลรับผิดชอบ รวมถึงได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.3.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่

ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรัฐ นาทอง (2556); จรรยา ห่วงเทศ (2558) และพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ที่ดีขึ้น อาทิเช่น การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างอย่างคุ้มค่า ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการแสดงน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือพนักงานเมื่อต้องเจอกับปัญหาหรือเหตุการณ์ สดุดีในชีวิต ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.3.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรัฐ นาทอง (2556); ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) และพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น และองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง มีความน่าเชื่อถือให้สังคม จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.3.4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐนรัฐ นาทอง (2556) และพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีเพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงมีความสามัคคีในการทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.1.3.5 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัท

ชนสงเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) และ จันทนา ลีรุ่งเรืองพร (2552) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ดีขึ้น กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความท้าทายและช่วยทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น และทางองค์กรมีการจัดอบรมส่งเสริมความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการกำหนดขั้นตอนในความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งหน้าที่และช่วยส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานบริษัทชนสงเอกชนแห่งหนึ่งที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ในงานวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานบริษัทชนสงเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยด้านเพศ อายุ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงและเสมอภาคกับพนักงานทุกระดับละทุกหน่วยงาน เช่น การมอบหมายงานให้ดูแลรับผิดชอบโดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ อายุ และอายุการทำงาน โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรดูที่ความสามารถของพนักงานของแต่ละบุคคลเป็นหลัก ซึ่งการมอบหมายงานต่างๆ นั้น เปรียบเสมือนเป็นการมอบ โอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในงานที่ทำและฝึกทักษะ พัฒนาฝีมือ เรียนรู้งานใหม่ๆ และเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น องค์กรและหัวหน้างานควรวัดผลงานที่ผลของการทำงานมากกว่าการดูปัจจัยด้านเพศ อายุ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทชนสงเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการให้ทำงาน พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ถึงระดับความคิดเห็นจะออกมาเป็นในทางที่ดีต่อองค์กร แต่ในพนักงานบางส่วนยังคงมีความรู้สึกที่ว่าผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างเข้มงวดเกินไป ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความอึดอัดหรือไม่ได้แสดงความคิดเห็นต่องานอย่างเต็มที่ อาจไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานเท่าที่ควร ทำให้งานที่ออกมาไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระใน

การทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละบุคคลนั้นย่อมมีขั้นตอนการในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้มากกว่า รวมทั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ากับผลดีในการทำงานของตน ส่วนด้านกรมีส่วนร่วมในการให้ทำงานนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถและอิสระในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นได้ ข้อเสนอแนะคือควรมีการพูดคุยหรือทำแบบเซอร์เวย์ประเมินความพึงพอใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ อาจจัดตั้งหน่วยงานพิเศษภายในองค์กรเพื่อคอยพูดคุยและประเมินความพึงพอใจในด้านอิสระในการทำงานของพนักงานและประสิทธิภาพของงานที่ได้ พร้อมทั้งทำความเข้าใจกับหัวหน้างานเรื่องการมอบหมายงานและการติดตามงานกับลูกน้องให้มีอิสระและมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าภาพรวมของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะคือผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคนและทุกระดับสายงาน พยายามทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของการทำงาน อาจทำได้โดยให้การกระจายความรับผิดชอบงานหรือมอบหมายงานให้พนักงานแต่ละบุคคลให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่ให้ภาระงานใครมากกว่าหรือน้อยกว่ากัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่นๆ องค์กรควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน โดยรวมและเฉพาะแต่ละแผนก เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในงานและเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจะมีการกำหนด Job Description ให้มีความเหมาะสมและตรงกับตำแหน่งงาน และมีการระบุเรื่องลำดับขั้นตอนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน ทำให้พนักงานทุกตำแหน่งได้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงาน ได้เห็นความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะสิ่งนี้จะเป็แรงจูงใจในการทำงานที่ดีของพนักงาน มีการประเมินการทำงาน ที่เน้นการประเมินผลของการทำงานที่แท้จริง รวมทั้งศักยภาพที่แท้จริงของพนักงาน ไม่ใช่เลื่อนตำแหน่งงานตามอายุการทำงาน ควรมีการผลักดัน coaching พนักงานที่มีศักยภาพ ได้มีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานของตนเอง โดยการจัดอบรมเทรนนิ่งให้เหมาะสมกับสายงานแต่ละตำแหน่ง อีกทั้งนอกจากนี้ในเรื่องของผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ควรปรับเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ รวมทั้งควรมีเกณฑ์การประเมินฐานเงินเดือนแก่พนักงานเข้าใหม่ในแต่ละตำแหน่งให้มีมาตรฐาน เนื่องจากพนักงาน

ในตำแหน่งเดียวกันที่เข้าทำงานต่างเวลากัน มีความแตกต่างกันของเงินเดือนแรกเข้ามาก ทำให้พนักงานเกิดความไม่เท่าเทียมกัน หรือให้การสนับสนุนให้กับพนักงานในรูปแบบต่างๆ ให้ค้ำค้ำกับความมานะอดสาหัสของพนักงานที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพราะสิ่งนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกันที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและทำให้พนักงานทุ่มเทให้แก่งานและแก่องค์กรมากยิ่งขึ้น และสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานว่าองค์กรที่ตนทำอยู่นั้นมีความมั่นคง

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาข้อมูลได้เพียงบางส่วนเท่านั้น คือ การเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานในส่วนสำนักงานใหญ่เท่านั้น โดยพนักงานในสังกัดสำนักงานใหญ่ โดยส่วนมากจะเป็นพนักงานในส่วนหลังบ้าน ซึ่งเป็นส่วนที่ให้การสนับสนุนการทำงานขององค์กร ยังไม่รวมถึงพนักงานนอกสำนักงานใหญ่ ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นพนักงานสายปฏิบัติการ เป็นส่วนหน้าที่ต้องพบเจอปัญหาจากภายนอกมากกว่าในส่วนของสำนักงานใหญ่ และมีระดับความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันซึ่งอาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการสำรวจความคิดเห็นให้กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาข้อมูลได้เพียงบางส่วนเท่านั้น สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้นและมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาองค์กรต่อไปได้ โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อหาวิธีการทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้นต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์เพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่ได้ผลที่แท้จริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผ่านไป หรือไม่มีความตั้งใจในการตอบแบบสอบถามเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัยครั้งต่อไปหากทำการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยควรจะใช้การแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัว และเทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น

การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถามมีเวลาที่เหมาะสมในการตอบแบบสอบถาม และจะทำให้ผลการศึกษามีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208.” การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6, 126-136.
- จันทนา ลีรุ่งเรืองพร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชยุ โอ.เอส.เค. ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนก โลจิสติกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ณัฐชัย อุโหม่. (2552). ลักษณะงานบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน สาขาปลื้มพลาไชย). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร ยะลา. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินคัสทีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มันทนา คุณนิษกะ. (2552). *ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยะ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุตา เกษรสังข์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- อัจจิมา สกุดมมงคลลาภ. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Buchanan, B. (1974). "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations." *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Burke, Inc. Research. (2003). Employee Engagement & Retention Management. Retrieved from http://burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.html.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison – Wesley Publishing Company.
- Hall, D. T. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career patterns and organizational types. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research. The engagement model*. Retrieved from http://www.asria.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf.
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). "Personal and role-related factor in the development of organization commitment." *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-562.
- Kotler, P. (1994). *Marketing management: Analysis planning implementation and control* (8th ed.). Englewood cliffs: Prentice Hall.
- Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed). New York: Harper and Row.
- Merton, H. C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. *Monthly Labour Review*, 9(12), 55-64.
- Meyer, J. P., N. J. Allen, and C. A. Smith. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, p.22, p.46-56.
- Stephen P. Robbins et al. (2005). *Organizational Behavior* (17th ed.), p.79
- Walton , Richard E. (1973). Quality of working life:What is it?. *Slone Management Review*, 15(1), 12-18.
- Weiner, Y., & Gechman, A.S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 47-52.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavioral science*. New York: Van N.Strand Reinhart
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง

แบบสอบถามทุกฉบับจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริงด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1) 20-30 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 31-40 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส	<input type="checkbox"/> 3) อื่นๆ
---------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 3) สูงกว่าปริญญาตรี
--	---------------------------------------	--
5. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> 1) 15,000-25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 25,001-35,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 35,001-45,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 45,000 บาท

6. อายุการทำงาน

 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-3 ปี 3) 4-6 ปี 4) 7-10 ปี 5) มากกว่า 10 ปี

7. กลุ่มสายงานการปฏิบัติงาน

 1) กลุ่มกลยุทธ์ขนาดใหญ่ 2) กลุ่มพัฒนาคุณภาพสินค้าหรือธุรกิจขนาดใหญ่ 3) สายงานธุรกิจขนาดใหญ่ 1 4) สายงานธุรกิจขนาดใหญ่ 2

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะ
 งานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (5 = มากที่สุด/ 4 = มาก/ 3 = ปานกลาง/
 2 = น้อย/ 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองได้					
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น					
3. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
4. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็น อิสระในการทำงานของท่าน					
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					
5. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและ วิธีการทำงานได้					
6. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่ขาดการเป็นระบบและชัดเจน					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร					
8. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน					
ด้านความสำคัญของงาน					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ					
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน					
12. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
ด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการ					
13. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน					
14. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
15. ท่านไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน					
16. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า					

**ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท
ขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้าน
ประสบการณ์ใน การทำงาน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (5 = มากที่สุด/ 4
= มาก/ 3 = ปานกลาง/ 2 = น้อย/ 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำ ที่มีความสำคัญและน่าสนใจและ สามารถช่วงส่งเสริมองค์กรได้					
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงาน คนอื่น					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ					
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
5. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับ ความอดทนหะที่ได้อุทิศให้กับองค์กร					
6. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จาก สวัสดิการเท่าที่ควร					
7. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ					
8. หากมีเรื่องเดือดร้อนองค์กรสามารถให้การช่วยเหลือท่านได้					
ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร					
9. องค์กรของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม ลูกค้าเป็นอย่างดี					
10. องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
11. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้					
12. การทำงานในองค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการทำงาน					
15. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
16. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
17. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้คุณได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น					
18. องค์กรของท่านมีการจัดการอบรมความรู้ที่ส่งผลกับการทำงานให้สามารถพัฒนาการงานให้มีประสิทธิภาพ					
19. องค์กรของท่านกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน					
20. องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่ง คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว (5 = มากที่สุด/ 4 = มาก/ 3 = ปานกลาง/ 2 = น้อย/ 1 = น้อยที่สุด)

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและนโยบายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้					
2. ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานขององค์กรปัจจุบันมีความเหมาะสมกับสถานการณ์					
3. ท่านมักจะบอกแก่เพื่อนฝูงอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ยอดเยี่ยม					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จได้					
6. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาที่สำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงาน					
7. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร					
8. ท่านจะยังคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่					
9. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม					
10. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้					
11. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นๆ					
12. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ					