

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์  
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงาน  
ด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2562



นางสาวนริศรา นัตรเจริญศิริ  
ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนเสียสละเวลาในการชี้แนะ ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี รวมถึงคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้คำชี้แนะจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์ ทางผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอย่างเพียงพอในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ คณะการจัดการธุรกิจ รุ่น 20C และกัลยาณมิตรของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้ร่วมทุกข์ ร่วมสุข และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยดีตลอดมา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาตลอดจนเป็นกำลังใจ และให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณ แก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นริศรา ฉัตรเจริญศิริ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่  
กรุงเทพมหานคร

INFLUENCING FACTOR TO EMPLOYEE ENGAGEMENT OF LOGISTICS EMPLOYEE IN  
BANGKOK

นริศรา นัตรเจริญศิริ 6050342

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรัักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., สุเทพ นุ่มสาย, Ph.D., ภูมิพัฒน์  
พงศ์พฤตกุล, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน ทั้งหมด 309 คน ทำการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านบริหารองค์กร โดยมีค่าเท่ากับ 0.506 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า เท่ากับ 0.277 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่า เท่ากับ 0.160 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ทางผู้บริหารหรือองค์กร สามารถเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้ โดยอาจพิจารณาตามค่าอิทธิพลของปัจจัย

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร/ พนักงาน/ โลจิสติกส์

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ณ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>5</b>
2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	12
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย	45
2.6 สมมติฐานงานวิจัย	46
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการวิจัย	<b>48</b>
3.1 วิธีการศึกษา	48
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	48
3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย	49
3.4 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	50
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	54
<b>บทที่ 4</b>	<b>57</b>
3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล	54
ผลการวิจัย	57
4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน	61
4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	64
4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	67
4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	71
4.6 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	73
4.7 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	78
<b>บทที่ 5</b>	<b>90</b>
สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	99
5.3 ข้อเสนอแนะ	106
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	115
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>117</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>122</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	123
ประวัติผู้วิจัย	134

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปรองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านลักษณะงาน ด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน และด้านบริหารองค์กร	16
2.2	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.3	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
3.1	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย	52
3.2	แสดงเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล	52
3.3	แสดงชื่อผู้วิจัยที่ใช้ในเป็นแนวทางการอ้างอิงการตั้งคำถามแบบสอบถามของแต่ละปัจจัย	53
3.4	แสดงค่าความเชื่อมั่นหรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) จากการ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน	54
3.5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) และการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล	55
4.1	แสดงจำนวน ร้อยละ และแผนภูมิภาพประกอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล	58
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบริหารองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
4.6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	74
4.7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร	75
4.8	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	77

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวม	79
4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน	81
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	83
4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กร	86
4.13 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	88
5.1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	91
5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	92
5.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	93
5.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	93
5.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	94
5.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	96
5.7 ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย	96



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	97
5.9 ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย	97
5.10 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	98
5.11 ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย	98
5.12 สรุปรูปขนาดของอิทธิพลของปัจจัยภาพรวมที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย	99
5.13 การสรุปแนวทางสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะจากการวิจัย	114

## สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

45



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ทราบกันดีว่า หนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญมากของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินธุรกิจไปอย่างราบรื่นได้นั้น ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ที่เปรียบเสมือนหนึ่งในหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร และในภาคอุตสาหกรรมด้าน โลจิสติกส์ของประเทศไทย บุคลากรกลุ่มบริหารจัดการ ได้แก่ กลุ่มวางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับระบบ โลจิสติกส์ ยังคงมีความต้องการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน(อ้างถึงใน ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2556) ประกอบกับในปัจจุบันภาคโลจิสติกส์ทั้งในประเทศไทย ได้แก่ กลุ่มธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น และระหว่างประเทศ ได้แก่ การนำเข้า ส่งออกไปยังกลุ่มประเทศ AEC และ ธุรกิจในเขตระเบียงเศรษฐกิจ (EEC) เป็นต้น มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องมูลค่าประมาณ 4% สอดคล้องกับ การขยายตัวของมูลค่า GDP ทุกปี อีกทั้งพฤติกรรมผู้บริโภคของคนที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล รวมทั้งการขยายตัวของ ธุรกิจ อี คอม เมิร์ซ ที่ เติบ โต แบบ ก้าว กระ โดด ( เข้า ถึง จาก <https://www.krungsri.com/bank/getmedia>, เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562) ส่งผลให้ความต้องการแรงงานโลจิสติกส์เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ภาคการศึกษายังไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณตรงตามความต้องการ หรือจบการศึกษาในด้าน โลจิสติกส์โดยตรง ส่งผลให้บุคลากรคุณภาพมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด

ทั้งนี้ หากบุคลากร โลจิสติกส์จากตลาดภายนอกยังไม่เพียงพอ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลรักษาและหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรที่มีอยู่ ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานกลุ่มนี้เพื่อให้คงอยู่กับองค์กร ได้นานที่สุด และแก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ตลอดจนสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุ

และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาทางผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์กับผู้ที่สนใจในการรักษาพนักงานให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร รวมถึงประโยชน์ในด้านการประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กร และการองค์กรได้มีพนักงานที่มีความผูกพันจนผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

## 1.2 คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความชัดเจนในงาน ความท้าทายของงาน และความอิสระในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร และ โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### 1.4.2 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

#### 1.4.3 ขอบเขตของระยะเวลา

ช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ เดือน มิถุนายน ถึง สิงหาคม 2562 รวมเวลา 3 เดือน

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับด้านโลจิสติกส์ เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานยิ่งขึ้น

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

โลจิสติกส์ (Logistics) หมายถึง การบูรณาการการขนส่ง การจัดหา การจัดเก็บในคลังสินค้า การบำรุงรักษา การจัดซื้อจัดหา การทำสัญญาและการทำงานแบบอัตโนมัติ (Automation) ไว้ในหน้าที่เดียว ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีการให้ความสำคัญกับประเด็นปลีกย่อยมากกว่าเป้าหมายรวม (Sub optimization) ไม่ว่าในส่วนใด เพื่อช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายโดยรวมหรือกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือพันธกิจที่เฉพาะเจาะจงได้ (William Pagonis)

กิจกรรมที่มีการเคลื่อนย้าย จัดเก็บสินค้า วัสดุ วัตถุดิบ เอกสาร จากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง ในระยะเวลาชั่วคราวหรือระยะเวลายาวนาน โดยมีความพยายามในการจัดการกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ ให้เกิดค่าใช้จ่ายโดยรวมต่ำที่สุด ทั้งนี้ กระบวนการขนส่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดการโลจิสติกส์ เท่านั้น ยังมีกิจกรรมอื่นๆอีกมากมาย ที่เป็นส่วนของการจัดการโลจิสติกส์ (logistics) ตัวอย่างเช่น การจัดการคลังสินค้า การกระจายสินค้า การจัดการสินค้าคงคลัง การบรรจุ

ทัศน์ การรับส่ง ข้อมูล และระบบสารสนเทศต่าง ๆ เป็นต้น (เข้าถึงจาก <https://www.logisticafe.com/>, เข้าถึงเมื่อ 2 มิถุนายน 2562)

แรงงานด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วย แรงงานกลุ่มบริหารจัดการและกลุ่มปฏิบัติการ โดยกลุ่มบริหารจัดการ ได้แก่ กลุ่มวางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับระบบโลจิสติกส์ เป็นต้น และกลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุก รถกระบะ และรถ Forklift เป็นต้น (อ้างถึงใน ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2556)



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบงานวิจัย โดยจะเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย
- 2.6 สมมติฐานงานวิจัย

#### 2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่หลากหลายและน่าสนใจ และมีองค์ความรู้ที่อธิบายถึงลักษณะสำคัญที่สอดคล้องและใกล้เคียงกัน ทางผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายและความสำคัญ ของนักวิชาการทั้ง 5 ท่าน โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

##### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

บุคานัน (Buchanan, 1974) (อ้างถึงใน ดร. อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันองค์กรเป็น การแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่จะต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

เมเยอร์ และอลเลน (Meyer & Allen, 1991) (อ้างถึงใน ทรงฤทธิ์ คงสวัสดิ์, 2556, 6) ได้ให้คำจำกัดความว่า คือสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีความผูกพันและผูกมัดกับองค์กรในการคงสภาพเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สตีเยอร์ส และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1997) (ชัยญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548; อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กร จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กร มุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

The Gallup Organization (2003) (อ้างถึงใน ธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน, 2561, 10) ให้ความหมายว่า “เป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย”

Hewitt Associates (2004) (อ้างถึงใน จิตติพร วิชิต, 2561, 8) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร คือ สภาวะหรือลักษณะบุคคลที่ อุทิศสติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์กร หรือกลุ่มพนักงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคล และกระทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น

Institute for Employment Studies (IES) (2004) (อ้างถึงใน เจมินี่ น์ เจนอารีวงศ์, 2560, 7) สถาบันด้านการวิจัยและที่ปรึกษาด้านงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความหมายคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และค่านิยมขององค์กร และมีพฤติกรรมที่มีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กร

### 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุคานัน (Buchanan, 1974) (อ้างถึงใน ดร. อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรยังมีความสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดและขององค์กร บุคลากรที่มีระดับความผูกพันองค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของ



องค์การ ความผูกพันขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความภักดีต่อองค์การ

เมเยอร์ และอลเลน (Meyer & Allen, 1990) (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542; อ้างถึงใน จันทนา ลีรุ่งเรืองพร, 2552, 10) กล่าวว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ พนักงานจะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ซึ่งมีความสำคัญต่อการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้มีความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

สตีเยร์ส (Steers, 1977) (อรอุสา เกสรสังข์, 2550; อ้างถึงใน ธนรัฐ นาทอง, 2556, 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี กว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่า จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

The Gallup Organization (2002) (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2554; อ้างถึงใน ลลิตา พรธพนาวลัย, 2560, 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยตั้งคำถาม 12 ประการเพื่อใช้วัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และจากแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่การวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน และได้แบ่งประเภทของความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เต็มใจ ตั้งใจ และทุ่มเทกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับองค์กร (Not-engaged Employee) คือ พนักงานที่ไม่มีความตั้งใจทำงาน หรือ ทำงานเพียงแค่ต้องการให้งานเสร็จ ไม่ได้มีใจรักในองค์กร
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร (Actively disengaged Employee) คือ พนักงานที่มีทัศนคติแง่ลบต่อการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และทำงานไม่เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญกับผลงานและองค์กรอย่างมาก หากพนักงานมีความผูกพันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลเสียต่องานและองค์กร

Institute for Employment Studies (IES), 2004 (อ้างถึงใน เจมีนีน เจนอาร์วังก์, 2560, 7) สถาบันด้านการวิจัยและที่ปรึกษาด้านงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่บริษัททางธุรกิจ และจะให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ภายใต้ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และมีความปรารถนาที่จะทำงาน เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น มีความเข้าใจลักษณะของธุรกิจ และมองในภาพใหญ่ มีความตั้งใจมุ่งมั่น และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาล์โลว์ (Maslow's hierarchy of needs Theory)

กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยธรรมชาติ และมีความพร้อมที่จะทำสิ่งที่ดี หากเขาได้รับความต้องการตามลำดับ โดยความต้องการลำดับแรกจะมีมากที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนขาดไม่ได้ ไปจนถึงความต้องการสูงสุดในบันไดขั้นที่ 5 ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีและพึงต้องการ เพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้ ถือว่า มีความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการเหล่านี้เพียงพอ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของร่างกายตลอดจนประสิทธิภาพของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือ หลังจากที่มนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานที่เพียงพอแล้ว จะมีความต้องการที่เพิ่มขึ้น คือ การมีชีวิตอยู่รอด มั่นคงและปลอดภัย เช่น ความต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ความต้องการการงานที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความต้องการเหล่านี้หากมนุษย์ได้รับเพียงพอจะทำให้เกิดความรู้สึก ประสบความสำเร็จ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการทางสังคม (Social Need / Belongingness and Love Need) มนุษย์มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของ

หมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อน ไม่ต้องการรู้สึกเหงา และอยู่คนเดียว ดังนั้น จึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มสันตนาการ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่ม ย่อมเกิดความรัก ความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Need) ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าว ถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรู้สึกรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิต เป็นโรคประสาท โรคจิต และอาจฆ่าตัวตายได้

5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดของตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ

มาส์โลว์กล่าวถึง ลำดับของความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ว่า ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตามความสำคัญและสามารถยืดหยุ่นได้ เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับบำบัดแล้วมนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการขั้นสูงขึ้นเป็นลำดับ ความต้องการเหล่านี้เกิดเหตุผลที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องการเติบโตและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

### 2.2.2 แนวคิดของ บุคานัน (Buchanan II. 1974: 533)

ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมอบในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเอง เช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

**2.2.3 แนวคิดของ Meyer (Dunham and others 1994 : 370; อ้างถึงใน จันทนา ลีรุ่งเรือง พร 2552, 14)**

กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรหมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

**2.2.4 แนวคิดของ Steers (1977) (อ้างถึงใน ฉิชาพัชร์ จินตนา 2553, 14)**

ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อ  
องค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ  
องค์กร

### 2.2.5 แนวคิดของ Hewitt Associates (2004)

ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะทำการแสดงพฤติกรรมออกมา 3 พฤติกรรม คือ Say Stay Strive ซึ่งหากพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร พนักงานจะพยายามสร้างผลงานดีๆ ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรม 3 สิ่ง มีดังต่อไปนี้

Say คือ การที่พนักงานพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อบุคคล รอบข้าง และมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้ำขององค์กรในทางบวก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพูดถึงบริษัทในแง่ดี เมื่อมีคนพูดถึงบริษัทในแง่ลบ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ร่วมนิทาองค์กรแต่จะพยายามพูดถึงสิ่งที่ดีขององค์กรให้คนอื่นเห็นว่าองค์กรคืออย่างไร ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะเป็นเหมือนทูตในการสื่อสารองค์กรในทางที่ดีให้กับบุคคลภายนอกได้ทราบด้วย เมื่อไรที่พนักงานกล่าวถึงบริษัทในแง่ลบ ถือว่า พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร หรือ มีแต่น้อย

Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานกับองค์กร ไม่มีความคิดที่จะย้าย หรือเปลี่ยนงาน ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะถูกทาบทามและได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าเช่นนี้ เรียกว่า Stay

Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถ และทำหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร นำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ คอยถามตนเองว่ายังมีอะไรที่ทำได้ดีกว่านี้ ในหน้าที่ของตนเองที่สามารถทำได้

### 2.2.6 แนวคิดของ International Survey Research (ISR, 2004)

ISR (2004) เป็นสถาบันวิจัยและเป็นทีปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งในปี 1974 ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจ พนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม การศึกษานี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 3 ปีเสร็จสิ้น ในปี 2002 ผลการศึกษามาชพบว่า บริษัทที่มีความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย โดยมีกรณีมาถึงความผูกพันของพนักงานเป็น 3 มิติ คือ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต้ององค์การ
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต้ององค์การ
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์การ โดยมี 2 ลักษณะคือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์การ

## 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

**2.3.1 Meyer and Allen (1997)** (อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557, 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกััน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

**2.3.2 Steers (1977)** (สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ, 2550; อ้างถึงใน สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560, 8) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตัวเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดี ก็ยังทุ่มเทความพยายาม

ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตัวเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น โดยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และมีอิสรภาพ สามารถใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

- ความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษ จึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความสนใจในงาน

- ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) หมายถึง ลักษณะงานที่ระบุขอบเขตงานและหน้าที่ปฏิบัติที่ชัดเจน

- ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลและข้อคิดเห็นป้อนกลับของตัวเองจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เพื่อใช้เป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Opportunity for Optional Interaction) หมายถึง ลักษณะงานที่ได้ติดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะตนเอง และพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าขององค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับ การยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

- ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ หมายถึง รู้สึกวางใจ อุ่นใจ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง

- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่หวังว่าจะได้ผลตอบแทนจากการทำงาน

- ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทัศนคติต่อคนในองค์กร หากมีทัศนคติที่ดีจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี เกิดความรักและช่วยเหลือกันในองค์กร

**2.3.3 The Gallup Organization (2006)** (อ้างถึงใน จิตติพร วิชิต, 2561, 17) ได้ทำการ ออกแบบเครื่องมือวัดความผูกพันในองค์กร “12 ขั้นตอนของการจัดการที่ดี (12 Elements of Great Managing) หรือ Gallup Q12” โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ทั้งหมด 12 ข้อ มีดังนี้

1. ฉันรู้ว่า ฉันถูกคาดหวังสิ่งใดในการทำงาน
2. ฉันมีเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม
3. ที่ทำงานเปิดโอกาสให้ฉันได้ทำสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน
4. ฉันได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่
6. มีบางคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนให้ฉันได้รับการพัฒนา
7. ความเห็นของฉันได้รับการยอมรับในที่ทำงาน
8. พันธกิจ หรือจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นทำให้รู้สึกว่าการงานของฉันนั้นมีความสำคัญ
9. เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
10. ฉันมีเพื่อนสนิทที่ทำงาน
11. มีคนในที่ทำงานได้ทำการพูดถึงความก้าวหน้าของฉัน ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา
12. ฉันได้มีโอกาสในการเรียนรู้ และเติบโตในที่ทำงาน ในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมา

ทั้งนี้ ได้ทำการแบ่งกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงกับการ ออกแบบเครื่องมือวัดความผูกพันในองค์กร “12 ขั้นตอนของการจัดการที่ดี (12 Elements of Great Managing) หรือ Gallup Q12” ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ได้เป็นลำดับขั้น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความคาดหวัง (Expect) เครื่องมือ และ อุปกรณ์ (Materials and Equipment)
2. การสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ได้แก่ โอกาสที่จะทำงานได้ ดีที่สุด (Opportunity to Do Best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การดูแลเอาใจใส่ (Caring) และการพัฒนา (Development)
3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หรือสัมพันธภาพ (Relatedness) ได้แก่ การยอมรับ ฟัง ความคิดเห็น (Opinions Count) ภารกิจ หรือวัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานมี คุณภาพ (Employee Committed to Quality) และเพื่อนสนิท (Best Friend)
4. ความก้าวหน้าเจริญเติบโตในงาน (Growth) ได้แก่ ความก้าวหน้า (Progress) การ เรียนรู้ การพัฒนา (Learn and Grow)



**2.3.4 Hewitt Associates (2003)** (อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, 16) ได้เสนอโมเดล ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้ถูกนำมาเป็น เครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กรโดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่า บริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

**2.3.5 The Institute for Employment Studies (IES) (2004)** (อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561, 12) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กรใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดจาก (The Institute for Employment Studies (IES), (2004))

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน

#### 4. องค์กรให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่า พนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุนความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

#### 2.3.6 สรุปองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม โดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ดังตารางที่ 2.1

**ตาราง 2.1** สรุปองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านบริหารองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	Meyer and Allen (1997)	Steers (1977)	The Gallup Org. (2006)	Hewitt (2003)	IES (2004)	รวม
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>						
1. ความมีอิสระในการทำงาน	✓	✓	✓			3
2. ความหลากหลายของงาน	✓	✓				2
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓	✓				2
4. ผลป้อนกลับของงาน		✓				1
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		✓	✓	✓	✓	4
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน</b>						
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	✓	✓	✓		✓	4
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	✓	✓			✓	3
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร		✓	✓			2
4. ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓	✓	✓			3
<b>ปัจจัยด้านบริหารองค์กร</b>						
1. ภาวะผู้นำ			✓	✓		2

**ตาราง 2.1** สรุปองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านบริหารองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	Meyer and Allen (1997)	Steers (1977)	The Gallup Org. (2006)	Hewitt (2003)	IES (2004)	รวม
2. วัฒนธรรมองค์กร				✓		1
3. การบริหารค่าตอบแทน				✓		1
4. คุณภาพชีวิต			✓	✓	✓	3
5. บรรยากาศในองค์กร			✓			1
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน			✓	✓	✓	3

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีการศึกษาปัจจัยรายด้านนั้น ๆ ไว้แล้ว

## 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทางผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ โดยสรุปได้ตามปัจจัยต่างๆดังนี้

**2.4.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ในงานวิจัยส่วนใหญ่มีการอภิปรายผลที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) แพรวดาว พงศาจารุ(2559) เรือนขวัญ อยู่สบาย/กิริติกร บุญส่ง (2560) และอริสรา เพชรานนท์ (2560) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กร (อชิฐฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; เจมินีนี่ เจนอาร์วังส์, 2560; นิชชาพัชญ์ จินตนา, 2553; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560) กล่าวคือ หากพนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ได้อย่างเต็มที่ ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาส

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ได้กล่าวถึงว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ที่หากองค์กรส่งเสริมให้มีเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันขององค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ ธนรัฐ นาทอง (2556) แต่กล่าวเพียงปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

**2.4.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน** ในงานวิจัยส่วนใหญ่มีการอภิปรายผลที่เป็นไปไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554; อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; ธนรัฐ นาทอง, 2556; อรวรรณ เครือแป้น, 2556) ในส่วนของ ลลิตา พรรณพนาวัลย์(2560) และ ธนรัฐ นาทอง(2556) มีการศึกษาโดยระบุเพิ่มเติมถึงระดับความสัมพันธ์ว่า อยู่ใน ระดับสูง และ ระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ผู้วิจัยทั้ง 4 ท่าน คือ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์(2561) ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) และ ธนรัฐ นาทอง (2556) กล่าวถึงปัจจัยทั้ง 4 ด้านได้สอดคล้องกันว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ อริสรา เพชรานนท์ (2560) และ เจมินีน เจนอริวงค์ (2560) มีการกล่าวถึงปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานที่สอดคล้องและเป็นไปไปในแนวทางเดียวกัน แต่กล่าวถึงเพียงปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากทางองค์กรตอบสนองพนักงานทางด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ให้กับพนักงานได้ จะสัมพันธ์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพนักงานได้รับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

**2.4.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร** ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยผลการวิจัยไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร(2557) ได้มีการศึกษาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน โดยอ้างอิงตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) (อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, 16) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรทุกด้านมีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎิกิตต์ จันทร์ศรี(2557) และ ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ(2553) คือ ปัจจัยทางด้านการบริหารงานองค์กรมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ สอดคล้องกับ จิตติพร วิษัฒ(2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยอ้างอิงแนวคิดของนักวิชาการเดียวกัน พบว่า มีเพียงปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต และ โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่แนวคิดของทั้ง 2 ท่าน ต่างไปจาก อริสรา เพชรานนท์(2560) ที่ศึกษาเฉพาะปัจจัย 3 ด้านที่ใกล้เคียงกันคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการและ โอกาสความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ที่กล่าวว่า ปัจจัย 3 ด้านดังกล่าว ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่า องค์กรที่ศึกษา(การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(สำนักงานใหญ่)) ให้ความสำคัญแก่พนักงานที่ดี ทั้งความสัมพันธ์ในงาน และความเท่าเทียมเสมอภาคได้อย่างทั่วถึง ปัจจัยที่กล่าวมาจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว และไม่สอดคล้องกับ พิมพิสูทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล(2560) ที่มีศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านภาวะผู้นำ ในเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ธาราคารกลุ่มเจเนอเรชันวาย ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำ (Leadership)” พบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ ชิดชนก แดงอ่อน (2557) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก” พบว่า ในด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันองค์กร

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1	จิตติพร วิษัต์ 2561	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย 160 คน	1)ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร(ด้านภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน) 2)ปัจจัยด้านลักษณะงาน(ความชัดเจนในงานความท้าทายในงาน)มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร 3)ความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด
2	ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์ 2561	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น	บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย - ญี่ปุ่น	1)ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นมีอยู่ระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นที่เป็นช่างและที่ไม่ใช่ช่างหรืออายุงานต่างกันมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน 2)ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก 3)ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่นกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
3	ธนภัสนันท์ จิตรพรกุล วสิน 2561	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทางวิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย	พนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทางวิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย	มี3ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสายปฏิบัติการในระดับบุคคลของบริษัทไทยเอ็นดีทีคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรและการจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับการทำงาน และพบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานสายปฏิบัติการในระดับองค์กรของบริษัทไทยเอ็นดีทีคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรและ

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
3	ธนภัสรินทร์ จิตรพรกุล วสิน 2561	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนตรวจสอบทาง วิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย	พนักงานสายปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชน ตรวจสอบทางวิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรจากการศึกษายังพบปัจจัยที่ส่งผล กระทบต่อความผูกพันในเชิงลบคือความเหมาะสมของงานและการ ควบคุมงาน ค่าตอบแทนและระดับความท้าทายในงานซึ่งข้อมูลจาก การศึกษาปัจจัยความผูกพันมีความสำคัญในการออกแบบนโยบายและกล ยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลรวมถึงปรับปรุงพัฒนาการสื่อสาร ภายในองค์กรเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานสายปฏิบัติการที่มี ต่อองค์กร
4	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย 2561	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่	พนักงานสายงาน เทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความสำคัญของงาน ด้านความ อิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความท้าทายใน งาน และด้านผลสะท้อนกลับของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน และภาวะผู้นำ และการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
5	อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ 2561	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย	พนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย 209 คน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า เพศอายุและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05



ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
6	อัจจิมา สกุลมงคลลาภ 2561	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่	พนักงานสังกัดธุรกิจ ขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	<u>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</u> สังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน <u>มีผลต่อความ</u> <u>ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</u> ที่ระดับ 0.05 แต่ ด้านระดับการศึกษาและด้านสายงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน <u>ไม่มีผลต่อ</u> <u>ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</u> ส่วน <u>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</u> <u>ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณะของ</u> <u>งาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการที่</u> <u>แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ</u> <u>ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน</u> <u>ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้าน</u> <u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของ</u> <u>องค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ</u> <u>ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</u>

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
7	เจมินี่ เจนอาร์ริงส์ 2560	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกรณศึกษาพนักงาน บริษัทออีโนะโมะโต้ะ(ประเทศไทย) จำกัดสำนักงานใหญ่	พนักงาน กรณศึกษา พนักงานบริษัทออี โนะ โมะ โต๊ะ (ประเทศ ไทย) จำกัด สำนักงาน ใหญ่ 180 คน	1.ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการนี้ถึงบริษัทในทางที่ดีและด้านความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ใน ระดับสูง 2.ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ของพนักงานอยู่ในระดับสูงคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานรองลงมา คือด้านนโยบายขององค์กรด้านความสำเร็จในการทำงานด้านภาพลักษณ์ องค์กรและทัศนคติต่อองค์กรสำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่สุดคือด้านการบังคับบัญชา
8	เรือนขวัญ อยู่สบาย และ กิริติกร บุญส่ง 2560	การศึกษาเปรียบเทียบระดับความ ผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วง อายุกรณศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจ เฟอร์นิเจอร์ ABC	พนักงานของกลุ่มบริษัท ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ABC จำนวน 787 คน	ปัจจัยที่สร้างความผูกพันภาพรวม ในระดับมาก 3 ปัจจัยคือด้าน สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านลักษณะงานและด้านบุคคลและสังคมใน องค์กรตามลำดับ ทั้งสามกลุ่มคือBaby Boomer, Gen X และ GenY มี ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรสูงสุด ส่วนระดับความผูกพันและ ด้านผลงานอยู่ในระดับมาก กลุ่มBaby Boomer มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือGen X และ Gen Y เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยสร้างความ ผูกพันระดับความผูกพัน และผลงานพบว่าด้านลักษณะงาน ระบบองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรของกลุ่มBaby Boomer มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ Gen X และ Gen Yตามลำดับส่วนค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ของกลุ่ม Baby Boomer สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มGenYแต่พบว่าค่าเฉลี่ย ด้านผลงานตามเงินออเรนจ์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
9	กรวิภา วรรณแสง 2560	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัทหลักทรัพย์ การจัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	พนักงาน ทัศนศึกษา บริษัทหลักทรัพย์ การจัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ผลการวิจัยพบว่า <u>ตัวแปรลักษณะงาน และการบริหารงาน</u> ด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมี <u>ความสัมพันธ์</u> อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ (Correlation) และยังพบปัจจัยที่มี <u>ผลกระทบ</u> อย่างมีนัยสำคัญใน ลักษณะงานและการบริหารงานด้านความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำผลของงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร
10	จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล 2560	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในองค์กรต่างๆกทม.	พนักงาน Generation Y ในองค์กรต่างๆ กทม.	กลุ่ม Gen Y ให้ความสำคัญต่อ <u>ปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับมาก</u> โดยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญต่อ <u>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานในระดับปานกลาง</u> โดยสูงสุดด้านการคงอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรใน <u>ระดับปานกลาง</u> โดยสูงสุดมีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบันและปัจจัยที่ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือ เลือกลงงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไปถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
11	จิตรทิวส์ พรพงษ์อภิสิทธิ์ 2560	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเลียม	พนักงานจำนวน 148 คน	พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกเกี่ยวกับ <u>ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์ในการทำงานในระดับดี</u> นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์ในการทำงาน <u>มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง</u> มีเพียงบางด้านเท่านั้นที่ <u>ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</u> ในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเลียม
12	ธัญพัทธ์ บัวเข็ม 2560	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ(กลุ่มธุรกิจบริการ)	พนักงานระดับปฏิบัติการ (กลุ่มธุรกิจบริการ)	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ(กลุ่มธุรกิจบริการ)คือ <u>ปัจจัยด้านแรงจูงใจ</u> โดย 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ
13	ธิดานันท์ พงศ์ละไม 2560	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนนีแท็ก (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงานบริษัท เบรนนีแท็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 157 คน	ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า <u>องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u> รายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและลักษณะการบริหาร <u>ส่งผลต่อความผูกพันต่องานและต่อองค์กร</u> ด้านสภาพการทำงานที่ <u>ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</u> ด้านการพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถด้าน <u>สังคมสัมพันธ์</u> และ <u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆส่งผลต่อความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน</u> ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน <u>ส่งผล</u> ทั้งความผูกพันต่องานต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ด้านความเป็น <u>ประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผล</u> กับความผูกพันต่องานต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
14	พิมพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วรา สกุล 2560	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ทุ่มเทของกลุ่มเงินเนอเรนวัย	กลุ่มเงินเนอเรนวัย	<p>จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งเห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน โอกาสในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาการสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ภาวะผู้นำระดับอาวุโส และภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรนวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(<math>p &lt; 0.05</math>)</p> <p>จากการวิเคราะห์ความถดถอย(Regression Analysis)พบว่า ภาวะผู้นำระดับหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การสื่อสารการเรียนรู้และพัฒนา และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรนวัยอย่างมีนัยสำคัญ(<math>p &lt; 0.05</math>) ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำระดับอาวุโส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรนวัยอย่างมีนัยสำคัญ(<math>p &gt; 0.05</math>)</p>

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
15	รัศมี ช่างวิริยะกุล 2560	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฮันท์ส์แมน(ประเทศไทย)จำกัด	พนักงานบริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ <u>ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ</u> <u>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน</u> และ <u>ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน</u> โดยปัจจัยด้านบุคคล <u>ไม่มีอิทธิพล</u> ต่อความผูกพันของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ <u>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน</u> และ <u>ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน</u> ในระดับดีมาก ปัจจัยทั้ง3ด้านมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01และ0.05 ตามลำดับ
16	ลลิตา พรรณพนาวัลย์ 2560	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเออร์ชนัวย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานเจนเออร์ชนัวย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 120 คน	1. <u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน 2. <u>ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน</u> มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01
17	สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต 2560	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษานาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	กรณีศึกษานาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานนคารเอกชนฯมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีระดับความคิดเห็นต่อ <u>ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล</u> ได้แก่ อายุ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <u>ไม่มีความสัมพันธ์</u> กับความผูกพันต่อองค์กร <u>ปัจจัยลักษณะงาน</u> ที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง ส่วน <u>ปัจจัยประสบการณ์ในงาน</u> มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับสูง

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
18	อริสรา เพชรานนท์ 2560	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง	ลูกจ้างจ้างเหมาบริการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง 162 คน	ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่รับผิดชอบ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.001 และสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 ขณะที่การทดสอบสมมุติฐานโดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบและปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการเท่านั้น
19	แพรวดาว พงศาจารุ 2559	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	พนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปัจจัยด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นที่ยอมรับได้ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยทุกด้านทั้งหมดรวมกันรวม 6 ตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
20	พิศิษฐ์ ปรกรณ์มณีรัตน์ 2559	การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก	พนักงานในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก	ผลจากการวิจัยพบว่า <u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> ของพนักงานบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติกใน <u>ไม่ส่งผล</u> ต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จาก การวิเคราะห์องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับขึ้นอย่างเท่าเทียม และสร้างวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงการมีศักยภาพของพนักงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกระดับขึ้นในองค์กร แต่พนักงานให้ความสำคัญเรื่อง <u>ความท้าทายของงานและอิสระในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก</u> รองลงมาคือเรื่อง <u>โอกาสเรียนรู้</u> และ <u>ก้าวหน้าในงาน</u>
21	ลลิตา จันทร์งาม 2559	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคด	พนักงานพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคด จำนวน 287 คน	การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้ายุคคด พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน <u>ระดับมาก</u> โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า <u>ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน</u> ทุกปัจจัย <u>มีความสัมพันธ์</u> กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมโดยที่ <u>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้าน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน</u> <u>มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ</u>



ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
22	วีรพล ประทีปวรคุณ 2559	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง	กรณีศึกษา พนักงาน ระดับปฏิบัติการธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง	งานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดย พิจารณาจากตัวแปร 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และ <u>ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน</u> ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งนี้อยู่ในระดับสูง และจากผลการทดสอบ สมมติฐานทำให้ทราบว่า <u>ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความ</u> <u>ผูกพันต่อองค์กร</u> ในขณะที่ตัวแปรลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้ จากการทำงาน <u>มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร</u>
23	สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ 2559	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ ในองค์กรเอกชนเขตสาทรและอโศก	พนักงานองค์กรเอกชนใน เขตสาทรและอโศก จำนวน 400 คน	(1) <u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (2) <u>ปัจจัยค่า</u> <u>เงินมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01</u> และ (3) <u>ปัจจัยจงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ</u> ที่ระดับ 0.01
24	อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี 2559	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานกรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจ ร้านอาหารแห่งหนึ่ง	พนักงานของบริษัทกลุ่ม ธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 230 คน	ปัจจัยด้านกระบวนการภายในและการบริหารองค์กร ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในงานการพัฒนา และคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านผลตอบแทน สวัสดิการและแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะ งาน ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการ ทำงาน รวม 9 ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
25	นิตยา บ้าน โก่อ 2558	ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์ นาวิกกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม	บุคลากรทั้งหมดของศูนย์ ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า จำนวน 118 คน	ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึก พาณิชย์นาวีมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ <u>ไม่แตกต่างกัน</u> และบางปัจจัย <u>ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ</u>
26	โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ 2557	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 260 คน	ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ ก้า (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ใน <u>ระดับมาก</u> ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศระดับ การศึกษารายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรที่ <u>ไม่แตกต่างกัน</u> - ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ที่ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ <u>ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้าน</u> <u>ความสำคัญของงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์</u> <u>ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านของ</u> <u>ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่มีต่อองค์กร</u>
27	ชิตชนก แดงอ่อน 2557	พนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	พนักงาน โรงพยาบาล วิภาวดี จำนวน 301 คน	โดยภาพรวมพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ ในระดับมากทุกแบบ <u>โดยรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากที่สุด</u> สำหรับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่ความผูกพันอยู่ในระดับมากทุก ด้าน <u>โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด</u> ส่วนพฤติกรรมด้าน สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีสมรรถนะหลักด้านจุด ประกายความเป็นเจ้าของ และด้านจิตบริการมากที่สุด นอกจากนี้ยัง พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาปฏิบัติงานที่

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
27	ชิตชนก แดงอ่อน 2557	พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	พนักงาน โรงพยาบาล วิภาวดี จำนวน 301 คน	แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศและ ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะ หลักแตกต่างกัน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร กับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
28	ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร 2557	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงาน วิศวกรรมที่ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร	พนักงานบริษัท โทรคมนาคมและ เทคโนโลยีสารสนเทศ แห่งหนึ่งส่วนงาน วิศวกรรมที่ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร 410 คน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งใน ด้านความภูมิใจในองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงานและด้านความมีส่วน ร่วมในการเติบโตขององค์กร – โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน กับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวม ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัย ด้านโอกาสที่ ได้รับ
29	วรารักษ์ สีเลิศพันธ์ 2557	“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานฝ่ายราชการและ ฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่นบรอดแค สติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)”	พนักงานฝ่าย บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) จำนวน347 คน	ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า –พนักงาน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีปัจจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน –ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับปัจจัยด้าน ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กันในระดับ มาก - ปัจจัยด้านความต้องการ กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมี ความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
30	สมจิตร จันทร์เพ็ญ 2557	ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การ มหาชน)	เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน	โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความ ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเสียสละ เพื่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ <u>ตัวแปรอายุ</u> <u>รายได้ต่อเดือน</u> <u>ระดับการศึกษา</u> <u>ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน</u> <u>ระยะเวลาใน</u> <u>การปฏิบัติงานในสถาบัน</u> <u>ความท้าทายในการทำงาน</u> <u>ความก้าวหน้าใน</u> <u>การทำงาน</u> <u>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน</u> <u>ลักษณะการ</u> <u>ทำงานเป็นทีม</u> <u>เงินเดือนและสวัสดิการ</u> <u>การพัฒนาความรู้ความสามารถ</u> <u>ของบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u> <u>ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา</u> <u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u> <u>ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา</u> <u>ความรู้สึกว่า</u> <u>ตนมีความสำคัญต่อองค์กร</u> <u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้</u>
31	โพชนงค์ ทองน้อย 2556	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงาน บางชั้น	พนักงาน จำนวน 59 คน	<u>ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน</u> ในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ใน <u>ระดับมาก</u> <u>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน</u> ในภาพรวม พนักงานมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ <u>ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของ</u> <u>พนักงาน</u> ในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จากสถิติ <u>สหสัมพันธ์เพียร์สัน</u> ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ <u>ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับของงาน</u> และ <u>ด้านรายได้และ</u>

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
31	โพชนงค์ ทองน้อย 2556 (ต่อ)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา: แผนกก่อสร้างโรงงาน บางชัน	พนักงาน จำนวน 59 คน	สวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความหลากหลายของ ทักษะการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านนโยบายและการ บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านโอกาส ความก้าวหน้าของงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิง บวกในระดับสูง ด้านสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับสูงมาก ส่วนด้านความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบใน ระดับต่ำ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความอิสระใน การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง และจากการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05ได้แก่ สถานภาพการ ทำงาน โอกาสความก้าวหน้าของงาน ความอิสระในการทำงาน การ ยอมรับนับถือ และความสำคัญของงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรที่ระดับสูงมาก
32	ชนรัฐ นาทอง 2556	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค5	พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 279 คน	1.ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน(อายุ)จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ(ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานและสังกัด)ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร 2.ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดย รวมอยู่ในระดับปานกลาง(ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของ

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
32	ธนรัฐ นาทอง 2556 (ต่อ)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5	พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 279 คน	งาน ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก)(การมีส่วนร่วมของงาน อยู่ในระดับปานกลาง) 3.ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก(ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก) (ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่ พึ่งพาได้ระดับปานกลาง) 4.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ใน ระดับปานกลาง
33	อรวรรณ เครือแป้น / ปิย ธิดา ศรีเดช / วงเดือน ปั้น ดี 2556	ความผูกพันองค์กรของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่ง	หัวหน้าแผนก รอง หัวหน้าแผนก และ พยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 281 คน	ระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ใน ระดับสูงและรายด้านคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อ ประโยชน์ขององค์กรด้านยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและ ด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ใน ระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะขององค์กร ด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตาราง 2.2 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
34	แสงเดือน รักษาใจ 2554	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	พนักงานบริษัท กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 277 คน	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ <u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> และ <u>ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน</u> ทั้ง3ด้าน ได้แก่ 1. <u>ด้านความมีอิสระ</u> ในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องให้ความสำคัญริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาและสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. <u>ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</u> ประกอบด้วย พนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นอยู่เสมอและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็น ไปอย่างแน่นแฟ้น 3. <u>ด้านความคาดหวัง</u> ในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยหน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
35	ปาริชาติ บัวเป็ง 2554	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด)	พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) 336 คน	ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน <u>ในภาพรวม</u>

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
35	ปาริชาติ บัวเป็ง 2554 (ต่อ)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัส ทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด)	พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) 336 คน	ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง
36	ชาญวุฒิ บุญชม 2553	ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะ กรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติ ชน	บุคลากร ทั้งหมดของ โรงเรียน จำนวน 109 คน	ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่า ประชากร มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้าน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการ ยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพัน ใน องค์กรได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้ความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความ แตกต่างทางด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานมีความ ผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความ มีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อม องค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่



ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
36	ชาญวุฒิ บุญชม 2553 (ต่อ)	ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะ กรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติ ชน	บุคลากร ทั้งหมดของ โรงเรียน จำนวน 109 คน	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันใน องค์การอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือความยากง่ายของงาน
37	ณิชชาพัชญ์ จินตนา 2553	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา:บริษัท ทวินส์สเปเชียล จำกัด	พนักงานรายวัน กรณีศึกษา : บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด 177 คน	พนักงานรายวันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมใน <u>ระดับปานกลาง</u> 1. <u>ลักษณะส่วนบุคคล</u> <u>ไม่มีความสัมพันธ์</u> กับความผูกพันต่อองค์การ 2. <u>ด้าน</u> <u>ลักษณะงาน</u> (ความมีอิสระในการทำงานความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ ทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและ(ยกเว้นความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน) <u>ไม่มีความสัมพันธ์</u> กับความผูกพันต่อองค์การ 3. <u>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u> <u>มีความสัมพันธ์</u> กับความผูกพัน ต่อองค์การ(ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงานความมั่นคงต่อการทำงานในองค์การ ภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์การ)
38	ปภาวดี เหล่าพาณิชย์ เจริญ 2553	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 302 ราย	พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ <u>ปัจจัย</u> <u>ด้านลักษณะงาน</u> อยู่ใน <u>ระดับสูง</u> ร้อยละ 83.4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ <u>ปัจจัย</u> <u>ด้านบทบาททางวิชาชีพ</u> อยู่ใน <u>ระดับปานกลาง</u> ร้อยละ 71.9 และ <u>การรับรู้</u>

ตาราง 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
38	ปภาวดี เหล่าพาณิชย์ เจริญ 2553 (ต่อ)	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 302 ราย	<u>บรรยากาศองค์กร</u> มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.0 <u>ปัจจัย</u> ที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ <u>ปัจจัยลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กร</u> โดยร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 41.2
39	จันทนา ลีรุ่งเรืองพร 2552	การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท มิตรชยุ โอ.เอส.เค. ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์	พนักงานบริษัท มิตรชยุ โอ. เอส.เค. ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ 90 คน	1. <u>ความเชื่อมั่น</u> ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา 2. <u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม</u> อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและจำนวนวันลาจก 3. <u>ความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพ</u> ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน
40	พงศกร เผ่าไพโรจนกร 2546	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซี เมนส์ จำกัด	พนักงานบริษัท ซี เมนส์ จำกัด จำนวน 325 คน	ผลการวิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ <u>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 <u>ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 <u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>

ตาราง 2.2 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
40	พงศกร เผ่าไพโรจนกร 2546 (ต่อ)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซี เมนส์ จำกัด	พนักงานบริษัท ซี เมนส์ จำกัด จำนวน 325 คน	<u>ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u> <u>ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u> <u>การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u> <u>นโยบายกฎข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u> <u>การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u> <u>สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u> <u>ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01</u>

ตาราง 2.3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัย ส่วน บุคคล	ปัจจัยด้านลักษณะงาน					ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ				ปัจจัยด้านบริหารองค์กร					
			1 ความ มี อิสระ ใน การ	2 ความ หลากหลาย ของ งาน	3 ความมี เอกลักษณ์ ของ งาน	4 ผล ป้อนกลับ ของ งาน	5 งานที่ มี โอกาส ปฏิสัมพันธ์	1 ความรู้ ลึกกว่า ตนเอง มี ความสำ	2 ความรู้ ลึกกว่า องค์กร เป็นที่ พึ่งพา	3 ความ คาดหวัง ที่ ได้รับ การ	4 ทัศนคติ ต่อ เพื่อน ร่วมงาน และ	1 ภาวะ ผู้นำ	2 วัฒนธรรม องค์กร	3 การ บริหาร ค่าตอบแทน	4 คุณภาพ ชีวิต	5 บรรยากาศ องค์กร	6 โอกาส พัฒนา ก้าวหน้า ในงาน
1	จิตติพร วิษัฒ (2561)		✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์ (2561)	✓			✓		✓							✓	✓		✓
3	ธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน (2561)	✓		✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
5	อริษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561)	✓	✓		✓		✓	✓			✓						✓
6	อัจจิมา สุกุลมงคลลาภ (2561)	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓						
7	เจมินีน เจนอริวงส์ (2560)	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
8	เรือนขวัญ อยู่สบาย /กิริติกร บุญส่ง (2560)	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	กรวิภา วรรณแสง (2560)	✓	✓		✓		✓				✓	✓					✓
10	จิตต์ชนก เอื้อขลิตนกล (2560)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							✓
11	จิตรทิวัส พรพงษ์อภิสิทธิ์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
12	ธันยพัต บัวเข็ม (2560)	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
13	ธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560)	✓				✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓
14	พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกล (2560)	✓	✓									✓		✓	✓	✓	✓
15	รัศมี ยังวิริยะกุล (2560)	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยในอดีตของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่สนใจจะศึกษาในครั้งนี้

ตาราง 2.3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัย ส่วน บุคคล	ปัจจัยด้านลักษณะงาน					ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ				ปัจจัยด้านบริหารองค์กร					
			1 ความ มี อิสระ ใน การ	2 ความ หลากหลาย ของ งาน	3 ความมี เอกลักษณ์ ของ งาน	4 ผล ป้อนกลับ ของ งาน	5 งานที่ มี โอกาส ปฏิสัมพันธ์	1 ความรู้ สึกว่า ตนเอง มี ความสำ	2 ความรู้ สึกว่า องค์กร เป็นที่ พึ่งพา	3 ความ คาดหวัง ที่ ได้รับ การ	4 ทัศนคติ ต่อ เพื่อน ร่วมงาน และ	1 ภาวะ ผู้นำ	2 วัฒนธรรม องค์กร	3 การ บริหาร ค่าตอบแทน	4 คุณภาพ ชีวิต	5 บรรยากาศ ใน องค์กร	6 โอกาส พัฒนา ก้าวหน้า ใน งาน
16	ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
17	สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
18	อริสรา เพชรานนท์ (2560)	✓		✓				✓	✓		✓	✓		✓		✓	
19	แพรวดาว พงศาจารย์ (2559)	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓				✓	
20	พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์ (2559)	✓	✓	✓							✓	✓		✓		✓	
21	ลลิตา จันทรงาม (2559)	✓								✓	✓	✓		✓		✓	
22	วีรพล ประทีปวรคุณ (2559)	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓	
23	สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559)	✓		✓							✓	✓		✓		✓	
24	อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี (2559)	✓			✓				✓		✓	✓		✓		✓	
25	นิตยา บ้าน โก่ (2558)	✓		✓	✓				✓		✓	✓		✓	✓	✓	
26	โชติกา วาณิชโรจนรัตน์ (2557)	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	
27	ชิดชนก แดงอ่อน (2557)	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	
28	ประคิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557)	✓		✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	
29	วราภรณ์ ลิเลศพันธ์ (2557)	✓		✓				✓	✓					✓	✓	✓	
30	สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557)	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	

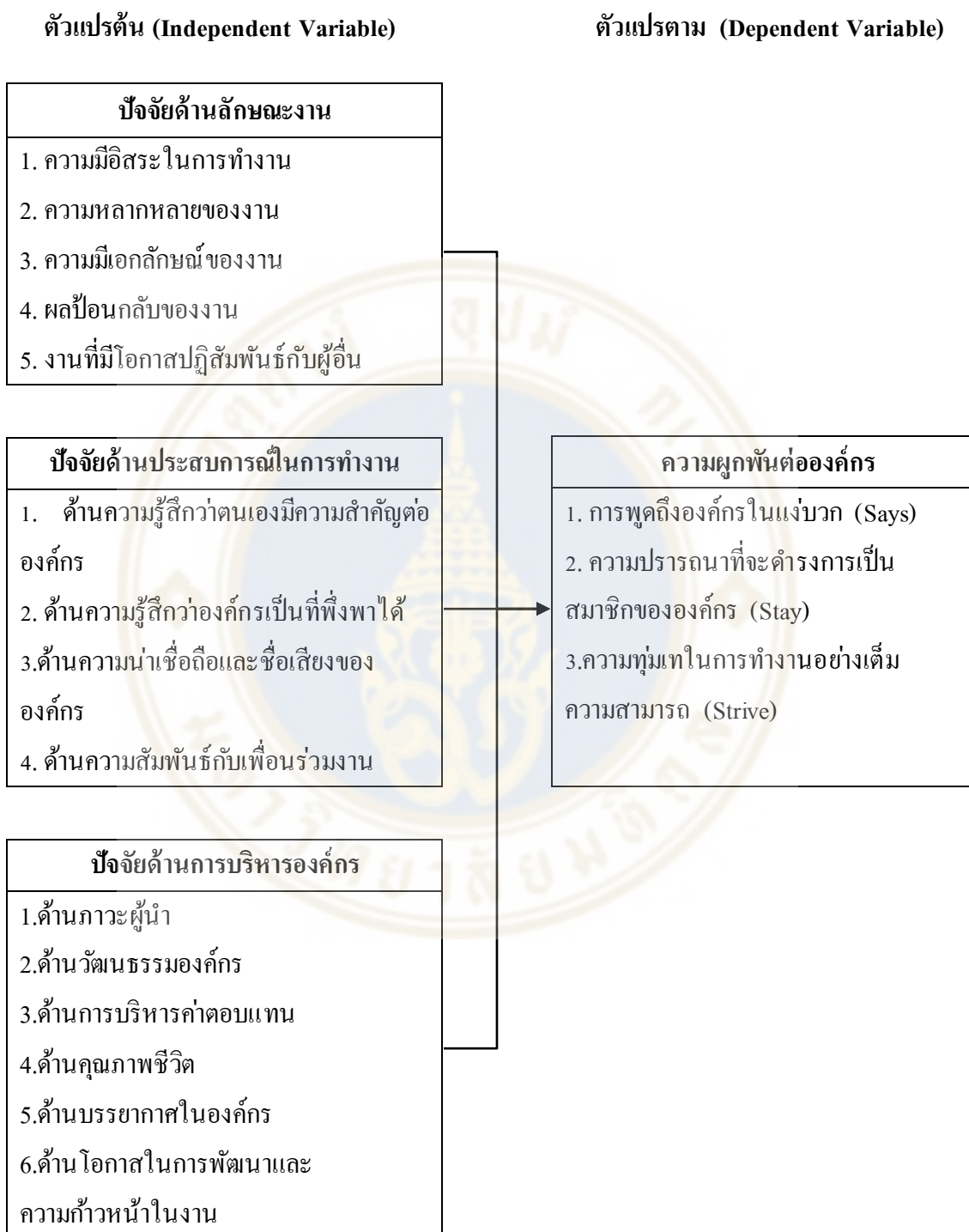
หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยในอดีตของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่สนใจจะศึกษาในครั้งนี้

ตาราง 2.3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัย ส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านลักษณะงาน					ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ				ปัจจัยด้านบริหารองค์กร					
			1 ความ มี อิสระ ใน การ	2 ความ หลาก ของ งาน	3 ความมี เอกลักษณ์ ของ งาน	4 ผล ป้อนกลับ ของ งาน	5 งานที่ มี โอกาส ปฏิสัมพันธ์	1 ความรู้ สึกว่า ตนเอง มี ความสำ	2 ความรู้ สึกว่า องค์กร เป็นที่ พึ่งพา	3 ความ คาดหวัง ที่ ได้รับ การ	4 ทัศนคติ ต่อ เพื่อน ร่วมงาน และ	1 ภาวะ ผู้นำ	2 วัฒนธรรม องค์กร	3 การ บริหาร ค่าตอบแทน	4 คุณภาพ ชีวิต	5 บรรยากาศ องค์กร	6 โอกาส พัฒนา ก้าวหน้า ในงาน
31	โพษณงค์ ทองน้อย (2556)	✓	✓	✓	✓	✓								✓		✓	✓
32	ธนรัฐ นาทอง (2556)	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓					
33	อรารรณ เครือเป้น / ปิยธิดา ตรีเดช / วง	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓
34	แสงเดือน รักษาใจ (2554)	✓	✓				✓			✓	✓						
35	ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
36	ชาญวุดิ บุญชม (2553)	✓	✓	✓	✓						✓	✓				✓	✓
37	ณิชชาพัชญ์ จินดนา (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
38	ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓					✓	
39	จันทนา สิริรุ่งเรืองพร (2552)	✓											✓		✓	✓	
40	พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546)	✓						✓	✓		✓	✓				✓	✓
รวม		39	25	27	22	13	15	26	25	15	29	26	6	19	10	21	28

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยในอดีตของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่สนใจจะศึกษาในครั้งนี้

## 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพ 2.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากภาพที่ 2.5 แสดงถึงกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยตัวแปรที่ทำการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ในส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

## 2.6 สมมติฐานงานวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณะของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ” เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทางผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตและขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย
- 3.4 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

#### 3.1 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม จึงได้ทำการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งหมายถึงงานวิจัยที่เน้นข้อมูลเชิงตัวเลข และใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์และประมวลผล (ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ เฉพาะสายงานสนับสนุนประจำสำนักงานใหญ่ / สำนักงานในคลังสินค้า ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่มีหลักเกณฑ์ โดยจะเลือกใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ ภายใต้ประชากรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และเนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่ชัด จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน (W.G. Cochran, 1953; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38) โดยสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม เท่ากับ 20% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 5% ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 246 คน มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P) Z^2}{d^2}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{0.2 (1-0.2) 1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 245.8624$$

เมื่อ

- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม
- Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด (ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% Z มีค่าเท่ากับ 1.96)
- d คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

### 3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2562

### 3.4 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในศึกษา

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานจากเจ้าของข้อมูล (ดร.เอกนถน บางท่าไม้, 2554; อ้างถึงใน ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลมาจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 ชุด

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีผู้รวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ไว้เรียบร้อยแล้ว(ดร.เอกนถน บางท่าไม้ , 2554; อ้างถึงใน ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการค้นคว้าหนังสือทางวิชาการ เอกสาร บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.5.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามปลายปิดแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบ โดยรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ เฉพาะสายงานสนับสนุนที่อยู่ประจำสำนักงานใหญ่ / สำนักงานในคลังสินค้า ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Categorical Scale)

ทั้งนี้ แบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวนทั้งหมด 14 ข้อ ได้แก่

- |                         |             |
|-------------------------|-------------|
| - ความมีอิสระในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| - ความหลากหลายของงาน    | จำนวน 3 ข้อ |
| - ความมีเอกลักษณ์ของงาน | จำนวน 3 ข้อ |

- ผลป้อนกลับของงาน จำนวน 2 ข้อ
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 3 ข้อ
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวนทั้งหมด 17 ข้อ ได้แก่

- ภาวะผู้นำ จำนวน 3 ข้อ
- วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- การบริหารค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
- คุณภาพชีวิต จำนวน 3 ข้อ
- บรรยากาศในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน จำนวนทั้งหมด 16 ข้อ ได้แก่

- การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Says) จำนวน 5 ข้อ
- ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) จำนวน 5 ข้อ
- ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) จำนวน 6 ข้อ

**ตาราง 3.1** แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในงานวิจัย

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก	ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
เฉยๆ	3	3
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

จากตารางที่ 3.1 เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นสามารถนำมาระบุเป็นระดับความผูกพันได้ 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยได้แบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างถึงใน ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560) อธิบายไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากสูตรพบว่า ค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น มีค่าเท่ากับ 1.33 ดังนั้น นำมาเป็นเกณฑ์กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย สำหรับระดับการแปลผลความผูกพันต่อองค์กร 3 ระดับ ดังตารางที่ 3.2

**ตาราง 3.2** แสดงเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการแปลผล
1.00 – 2.33	ระดับ ต่ำ
2.34 – 3.67	ระดับ ปานกลาง
3.68 – 5.00	ระดับ สูง

### 3.5.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ (โชติกา วาณิชโรจนรัตน์, 2557, 35)

1. ศึกษาข้อมูล แนวคิดและทฤษฎี จากหนังสือและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีกรอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถามจากงานของผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (อัจจิมา สกุลมงคลลาภ, 2561, 29)

**ตาราง 3.3** แสดงชื่อผู้วิจัยที่ใช้เป็นแนวทางการอ้างอิงการตั้งคำถามแบบสอบถามของแต่ละปัจจัย

แบบสอบถาม	ชื่อผู้วิจัยที่ใช้เป็นแนวทางการตั้งคำถาม
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	จิตติพร วิชิต (2561), อัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2561), ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560), ธนรัฐ นาทอง (2556), ปารีชาต บัวเป็ง (2554), แสงเดือน รักษาใจ (2554)
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	อัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2561), ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560), ธนรัฐ นาทอง (2556), ปารีชาต บัวเป็ง (2554)
ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	จิตติพร วิชิต (2561), พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกล (2560), วรารักษ์ ติเลิศพันธ์ (2557)
ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	จิตติพร วิชิต (2561), พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกล (2560), สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557), พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546)

3. นำแบบสอบถามส่วนที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ไปทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.70 โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นหรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) สรุปได้ดังนี้

ตาราง 3.4 แสดงค่าความเชื่อมั่นหรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) จากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

คำถามงานวิจัย	ค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha)	ผลการทดสอบ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.848	✓
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน	0.930	✓
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	0.953	✓
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.942	✓

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ คือ ค่าครอนบัคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ของแต่ละปัจจัยผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.70 ตามที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแนะนำ ไปแก้ไขตรวจสอบความถูกต้อง

6. นำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ในขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง (สันต์ ฤทัย ลีมีวีรพันธ์, 2550 :46, อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒน์ศิริ, 2554)

### 3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ และลงรหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, 35)

#### 3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการใช้ค่าทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ค่าแจกแจงความถี่
- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean)
- ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)



และในการนำเสนอผลของข้อมูล โดยการบรรยายให้เห็นถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ ในรูปแบบตาราง ข้อความ แผนภูมิ หรือกราฟต่างๆ และค่าสถิติต่างๆ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2544)

### 3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน สำหรับใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังต่อไปนี้

-การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (อ.กัลวัฒน์ มัญชะสิงห์, 2557, Kalawat's Blog) โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยจับคู่ข้อมูลตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม (รองศาสตราจารย์อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2558). สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อการวิจัย, 6(1), 136-137. บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด: สำนักพิมพ์ บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด) ในงานวิจัยนี้ อันประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 โดย ค่าลบ แสดงถึงความสัมพันธ์ทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม และ ค่าบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ กำหนดได้ดังนี้ (โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557)

ตาราง 3.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) และการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ระดับความสัมพันธ์ของข้อมูล
ค่าลบ/ทิศทางตรงกันข้าม	ค่าบวก/ทิศทางเดียวกัน	
-0.71 ถึง -1.00	0.71 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง
-0.31 ถึง -0.70	0.31 ถึง 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
-0.01 ถึง -0.30	0.01 ถึง 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ
0.00	0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

-การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการสร้างสมการทางคณิตศาสตร์แสดงความสัมพันธ์ มีชื่อเรียกว่า สมการการถดถอย (regression equation) หรือตัวแบบการถดถอย (regression model) ซึ่งสมการที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระนี้ สำหรับใช้เป็นตัวแบบในการทำนายผล(predictive model) ค่าของตัวแปรตาม 1 ตัว จากค่าของตัวแปรอิสระที่มากกว่า 1 ตัว (รองศาสตราจารย์อรุณ จิรวัดน์กุล. (2558). สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อการวิจัย, 6(1), 136-137. บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด: สำนักพิมพ์ บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด) (ดร.สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพเบื้องต้น, 148) ทั้งนี้การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์  $\beta_0$  และ  $\beta_1$  ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) โดยมีรูปแบบของสมการดังนี้ (อัปษรศรี ม่วงคง, 2552)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$$

โดยที่ Y คือ ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

X คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

n คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ  $\beta_0$  คือ ค่าคงที่ (Constant) เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

$\beta_n$  คือ สัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม(Y) เมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระอื่นมีค่าคงที่

จากสมการถดถอยข้างต้น ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะร่วมกันในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ซึ่งแต่ละตัวอาจจะมีส่วนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งขนาดและทิศทางที่ต่างกัน มีผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าและเครื่องหมายที่แตกต่างกันไปตามลักษณะอิทธิพลของตัวแปรนั้นๆ (รองศาสตราจารย์อรุณ จิรวัดน์กุล. (2558). สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อการวิจัย, 6(1), 220. บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด: สำนักพิมพ์ บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 246 คน ทางผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบมาเป็นจำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 125.61 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนที่เกินมา 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.61 นั้น ทางผู้วิจัยจะไม่ตัดข้อมูลออก แต่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย ทั้งนี้ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
- 4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร
- 4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร
- 4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)
- 4.7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร และอัตราเงินเดือน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และแผนภูมิ (Chart)

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และแผนภูมิภาพประกอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	แผนภูมิภาพประกอบ
<b>เพศ</b>			
ชาย	113	36.6	<p>36.6% ชาย 63.4% หญิง</p>
หญิง	196	63.4	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	
<b>อายุ</b>			
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0.0	<p>2.9% 8.7% 37.2% 51.1% 0.0%</p> <p>■ ต่ำกว่า 21 ปี ■ 21 - 30 ปี ■ 31 - 40 ปี ■ 41 - 50 ปี ■ 51 ปีขึ้นไป</p>
21 - 30 ปี	158	51.1	
31 - 40 ปี	115	37.2	
41 - 50 ปี	27	8.7	
51 ปีขึ้นไป	9	2.9	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	
<b>สถานภาพสมรส</b>			
โสด	216	69.9	<p>1.9% 28.2% 69.9%</p> <p>■ โสด ■ สมรส ■ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่</p>
สมรส	87	28.2	
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	6	1.9	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	
<b>ระดับการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.5	<p>0.0% 4.5% 25.6% 69.9%</p> <p>■ ต่ำกว่าปริญญาตรี ■ ปริญญาตรี/เทียบเท่า ■ ปริญญาโท/เทียบเท่า ■ ปริญญาเอก/เทียบเท่า</p>
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	216	69.9	
ปริญญาโท/เทียบเท่า	79	25.6	
ปริญญาเอก/ เทียบเท่า	0	0.0	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และแผนภูมิภาพประกอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	แผนภูมิภาพประกอบ
<b>ตำแหน่งงาน</b>			
พนักงานระดับปฏิบัติการ	0	0.0	
เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน(ประจำสำนักงานใหญ่/สำนักงานในคลังสินค้า)	222	71.8	
ผู้จัดการ/เทียบเท่าขึ้นไป	87	28.2	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	
<b>สถานที่ทำงาน</b>			
กรุงเทพมหานคร	309	100.0	
ต่างจังหวัด	0	0.0	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	
<b>ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร</b>			
น้อยกว่า 1 ปี	44	14.2	
ตั้งแต่ 1 - 3 ปี	93	30.1	
ตั้งแต่ 4 - 6 ปี	62	20.1	
ตั้งแต่ 7 - 9 ปี	52	16.8	
10 ปี ขึ้นไป	58	18.8	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และแผนภูมิภาพประกอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	แผนภูมิภาพประกอบ
<b>รายได้ต่อเดือน</b>			
ต่ำกว่า 15,000 บาท	14	4.5	
15,001-30,000 บาท	139	45.0	
30,001-45,000 บาท	85	27.5	
45,001-60,000 บาท	31	10.0	
60,001 บาทขึ้นไป	40	12.9	
<b>รวม</b>	<b>309</b>	<b>100.0</b>	

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ลำดับถัดมาคือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และน้อยที่สุดคือ มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท/เทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และน้อยที่สุดคือ จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน (ประจำสำนักงานใหญ่/สำนักงานในคลังสินค้า) จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้จัดการ/เทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2

สถานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาคือ มีอายุงานตั้งแต่ 4-6 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 ลำดับถัดมาคือ มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ลำดับถัดมาคือ มีอายุงานตั้งแต่ 7-9 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และน้อยที่สุดคือ มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ลำดับถัดมาคือ มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ลำดับถัดมาคือ มีรายได้ระหว่าง 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และน้อยที่สุดคือ มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

#### 4.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>			
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	4.01	0.78	สูง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.16	0.61	สูง
3. หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.67	0.89	ปานกลาง
<b>ภาพรวมด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>	<b>3.94</b>	<b>0.53</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านความหลากหลายของงาน</b>			
4. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน	4.35	0.68	สูง

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	4.24	0.78	สูง
6. ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.11	0.82	สูง
<b>ภาพรวมด้านความหลากหลายของงาน</b>	<b>4.23</b>	<b>0.63</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>			
7. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.60	0.85	ปานกลาง
8. งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน	3.78	0.87	สูง
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	3.54	0.95	ปานกลาง
<b>ภาพรวมด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>	<b>3.64</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านผลป้อนกลับของงาน</b>			
10. ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	4.06	0.67	สูง
11. ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.98	0.65	สูง
<b>ภาพรวมด้านผลป้อนกลับของงาน</b>	<b>4.02</b>	<b>0.53</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>			
12. การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.11	0.87	สูง
13. จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ	4.61	0.57	สูง
14. งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร	4.25	0.83	สูง
<b>ภาพรวมด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>	<b>4.32</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>	<b>4.03</b>	<b>0.41</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานมีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า



ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 มีความคิดเห็นระดับสูง และหัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความหลากหลายของงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงาน

ท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และการทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ

### 4.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</b>			
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.90	0.73	สูง
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	4.04	0.71	สูง
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	4.06	0.77	สูง
<b>ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</b>	<b>4.00</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>			
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	3.55	0.88	ปานกลาง
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	4.00	0.75	สูง

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	3.71	0.81	สูง
<b>ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้</b>	<b>3.75</b>	<b>0.66</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>			
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.71	0.94	สูง
8. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	3.69	0.94	สูง
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	3.83	0.88	สูง
<b>ภาพรวมด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>	<b>3.74</b>	<b>0.87</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>			
10. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	4.21	0.73	สูง
11. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาลให้ท่านเสมอ	3.86	0.79	สูง
12. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	4.20	0.72	สูง
13. องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.05	0.81	สูง
<b>ภาพรวมด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>	<b>4.08</b>	<b>0.62</b>	<b>สูง</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน</b>	<b>3.91</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานมีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หัวหน้าที่ของท่านให้ความสำคัญ

กับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมาคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 มีความคิดเห็นระดับสูง และองค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับ พนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 และท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ถัดมาคือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กร

ยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

#### 4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)</b>			
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	4.06	0.81	สูง
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.92	0.84	สูง
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	3.95	0.86	สูง
<b>ภาพรวมด้านภาวะผู้นำ (Leadership)</b>	<b>3.98</b>	<b>0.76</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)</b>			
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.11	0.82	สูง
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.92	0.89	สูง
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน	4.04	0.83	สูง
<b>ภาพรวมด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)</b>	<b>4.02</b>	<b>0.76</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)</b>			
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.71	0.81	สูง
8. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.59	0.91	ปานกลาง
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	3.86	0.83	สูง
<b>ภาพรวมด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)</b>	<b>3.72</b>	<b>0.76</b>	<b>สูง</b>

**ตาราง 4.4** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)</b>			
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	4.21	0.74	สูง
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.90	สูง
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)	3.61	1.01	ปานกลาง
<b>ภาพรวมด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)</b>	<b>3.92</b>	<b>0.75</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)</b>			
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	3.91	0.73	สูง
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	4.07	0.73	สูง
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาด ความสวยงาม เป็นต้น	3.94	0.81	สูง
<b>ภาพรวมด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)</b>	<b>3.97</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน</b>			
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน	4.07	0.82	สูง
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	3.93	0.84	สูง
<b>ภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน</b>	<b>4.00</b>	<b>0.76</b>	<b>สูง</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านบริหารองค์กร</b>	<b>3.93</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบริหารองค์กร มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมาคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 มีความคิดเห็นระดับสูง และองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับ

ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 มีความคิดเห็นระดับสูง และ องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และองค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และองค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ



#### 4.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)</b>			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้	4.19	0.72	สูง
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	4.10	0.76	สูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	4.21	0.69	สูง
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	4.14	0.68	สูง
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี	4.29	0.69	สูง
<b>ภาพรวมด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)</b>	<b>4.19</b>	<b>0.63</b>	<b>สูง</b>
<b>ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)</b>			
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	3.94	0.76	สูง
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	3.91	0.84	สูง
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า	3.20	1.17	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	3.17	1.25	ปานกลาง
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.93	สูง
<b>ภาพรวมด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)</b>	<b>3.59</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)</b>			
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.29	0.61	สูง
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	4.21	0.61	สูง

**ตาราง 4.5** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	4.15	0.68	สูง
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	4.08	0.71	สูง
15. ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ	4.14	0.64	สูง
16. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.29	0.62	สูง
<b>ภาพรวมด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)</b>	<b>4.19</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>
<b>ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>4.00</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า

ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ถัดมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ถัดมาคือ ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 มีความคิดเห็นระดับสูง ถัดมาคือ ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 มีความคิดเห็นระดับสูง ถัดมาคือ ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ถัดมาคือ ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ถัดมาคือ ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

#### 4.6 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.6.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตาราง 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน	0.30**	0.00	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน	0.49**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.41**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลป้อนกลับของงาน	0.40**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.37**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ภาพรวมทั้งหมด</b>	<b>0.58**</b>	<b>0.00</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

หมายเหตุ: \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Reject H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (Accept H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.58 คือ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า r เท่ากับ 0.30 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมี

ค่า  $r$  เท่ากับ 0.49 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.41 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.40 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.37 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

#### 4.6.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน

**ตาราง 4.7** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร			
	$r$	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร	0.58**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.65**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	0.61**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.49**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ภาพรวมทั้งหมด</b>	<b>0.72**</b>	<b>0.00</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

หมายเหตุ: \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Reject H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (Accept H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.72 คือ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า r เท่ากับ 0.58 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า r เท่ากับ 0.65 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า r เท่ากับ 0.61 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า r เท่ากับ 0.49 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

### 4.6.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตาราง 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำ (Leadership)	0.58**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
วัฒนธรรมองค์กร(Culture)	0.61**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
การบริหารค่าตอบแทน(Compensation Management)	0.66**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิต(Quality of Life)	0.74**	0.00	สูง	เดียวกัน
บรรยากาศในองค์กร(Organization Environment)	0.58**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.62**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ภาพรวมทั้งหมด</b>	<b>0.78**</b>	<b>0.00</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

หมายเหตุ: \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Reject H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (Accept H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.78 คือ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า r เท่ากับ

0.58 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.61 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.66 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.74 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.58 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.62 คือ ตัวแปรทั้งสองมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

#### 4.7 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบสมมติฐาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อเพื่อสร้างสมการถดถอย จากการนำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร มาร่วมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามคือ ความผูกพันองค์กร (รองศาสตราจารย์อรุณ จิรวัฒน์กุล. (2558).



สถิติทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อการวิจัย, 6(1), 219. บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด: สำนักพิมพ์ บริษัท วิทย์พัฒนา จำกัด)

#### 4.7.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

**สมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน *ไม่มี*อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน *ไม่มี*อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H0 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร *ไม่มี*อิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H1 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

#### ตาราง 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
(Constant)	.268	.185		1.453	.147

ตาราง 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
1.ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.277	.057	.204	4.860	.000
2.ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	.160	.059	.159	2.726	.007
3.ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	.506	.048	.555	10.498	.000

R=0.816, R Square=0.666, Adjust R Square=0.663, Std. Error of Estimate=0.320,

Durbin Watson=2.031, F=202.969, Sig=0.000

หมายเหตุ : มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ " $\alpha$ " = 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ(Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาค่าคงที่(Constant: $\beta_0$ ) ตัวแปร( $\beta_n$ ) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่(Constant: $\beta_0$ ) มีค่าเท่ากับ 0 (มีค่า Sig. ที่ .147 และค่า t ที่ 1.453) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) มากกว่า 0.05 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน( $X_1$ ) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 4.860) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน( $X_2$ ) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 2.726) และปัจจัยด้านบริหารองค์กร( $X_3$ ) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 10.498) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(Unstandardized Coefficients  $\beta$ ) เท่ากับ .277 และ .160 และ .506 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0 + 0.277X_1 + 0.160X_2 + 0.506X_3$$

R Square = 0.666, Adjust R Square = 0.663, Durbin Watson=2.031

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 2.031 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ สังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.666 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.663 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 66.3 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงานภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.277 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.277 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.160 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.160 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยบริหารองค์กรภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.506 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.506 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4.7.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
(Constant)	.950	.264		3.594	.000
1.ความมีอิสระในการทำงาน	.038	.055	.037	.693	.489
2.ความหลากหลายของงาน	.284	.046	.326	6.213	.000
3.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.189	.044	.236	4.307	.000

ตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
4.ผลป้อนกลับของงาน	.100	.062	.096	1.622	.106
5.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.141	.051	.147	2.788	.006

R=0.599, R Square=0.359, Adjust R Square=0.348, Std. Error of Estimate=0.445,

Durbin Watson=1.711, F=33.876, Sig=0.000

หมายเหตุ : มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ " $\alpha$ " = 0.05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาค่าคงที่ (Constant:  $\beta_0$ ) ตัวแปร ( $\beta_1$ ) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่ (Constant:  $\beta_0$ ) มีค่าเท่ากับ 0.950 (มีค่า Sig. ที่ .000) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ มี 3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ( $X_1$ ) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 6.213) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $X_2$ ) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 4.307) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $X_3$ ) (มีค่า Sig. ที่ .006 และค่า t ที่ 2.788) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients  $\beta$ ) เท่ากับ .326 และ .236 และ .147 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0.950 + 0.326X_1 + 0.236X_2 + 0.147X_3$$

R Square = 0.359, Adjust R Square = 0.348, Durbin Watson=1.711

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.711 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ สังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.359 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.348 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 34.8 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.326 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.326 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.236 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.236 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.147 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.147 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $\beta = 0.038$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์กลับของงาน ( $\beta = 0.100$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4.7.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.147	.176		6.509	.000

ตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสพการณ์ ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
1.ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	.241	.046	.253	5.187	.000
2.ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	.274	.046	.328	5.900	.000
3.ความคาดหวังที่ได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	.132	.035	.207	3.791	.000
4.ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	.091	.043	.103	2.131	.034

R=0.733, R Square=0.537, Adjust R Square=0.531, Std. Error of Estimate=0.378,  
Durbin Watson=2.073, F=88.222, Sig=0.000

หมายเหตุ : มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ " $\alpha$ " = 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่ามีระดับนัยสำคัญ(Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาค่าคงที่(Constant: $\beta_0$ ) ตัวแปร( $\beta_n$ ) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่(Constant: $\beta_0$ ) มีค่าเท่ากับ 1.147 (มีค่า Sig.ที่ .000) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ ทุกตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร( $X_1$ ) (มีค่า Sig.ที่ .000 และค่า t ที่ 5.187) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้( $X_2$ ) (มีค่า Sig.ที่ .000 และค่า t ที่ 5.900) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร( $X_3$ ) (มีค่า Sig.ที่ .006 และค่า t ที่ 3.791) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร( $X_4$ ) (มีค่า Sig.ที่ .006 และค่า t ที่ 2.131) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(Unstandardized Coefficients  $\beta$ )

เท่ากับ 0.241 และ 0.274 และ 0.132 และ 0.091 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 1.147 + 0.241X_1 + 0.274X_2 + 0.132X_3 + 0.091X_4$$

$$R \text{ Square} = 0.537, \text{ Adjust R Square} = 0.531, \text{ Durbin Watson} = 2.073$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 2.073 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ สังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.537 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.531 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 53.1 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.241 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.241 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.274 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.274 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.132 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.091 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.091 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4.7.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กร

ตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านบริหารองค์กร

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.292	.131		9.862	.000
1.ภาวะผู้นำ	.109	.034	.149	3.186	.002
2.วัฒนธรรมองค์กร	.053	.038	.074	1.412	.159
3.การบริหารค่าตอบแทน	.165	.037	.228	4.491	.000
4.คุณภาพชีวิต	.243	.046	.329	5.299	.000
5.บรรยากาศในองค์กร	.038	.042	.047	.915	.361
6.โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	.086	.039	.119	2.207	.028

R=0.792, R Square=0.628, Adjust R Square=0.620, Std. Error of Estimate=0.340,

Durbin Watson=1.914, F=84.842, Sig=0.000

หมายเหตุ : มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ " $\alpha$ " = 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านบรรยากาศในองค์กร และ ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่ามีระดับนัยสำคัญ(Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาค่าคงที่(Constant: $\beta_0$ ) ตัวแปร( $\beta_n$ ) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่(Constant: $\beta_0$ ) มีค่าเท่ากับ 1.292 (มีค่า Sig.ที่ .000) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ มี 4 ตัวแปรอิสระ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร คือ ด้านภาวะผู้นำ( $X_1$ ) (มีค่า Sig.ที่ .002 และค่า t ที่ 3.186) ด้านการบริหารค่าตอบแทน( $X_3$ ) (มีค่า Sig.ที่ .000 และค่า t ที่ 4.491) ด้านคุณภาพชีวิต( $X_4$ ) (มีค่า Sig.ที่ .000 และค่า t ที่ 5.299) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า( $X_6$ ) (มีค่า Sig.ที่ .028 และค่า t ที่ 2.207) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย



(Unstandardized Coefficients  $\beta$ ) เท่ากับ 0.109 และ 0.165 และ 0.243 และ 0.086 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 1.292 + 0.109X_1 + 0.165X_2 + 0.243X_3 + 0.086X_4$$

$$R \text{ Square} = 0.628, \text{ Adjust R Square} = 0.620, \text{ Durbin Watson} = 1.914$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.914 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำ สังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.628 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.620 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 62.0 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.109 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.109 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.165 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.165 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านคุณภาพชีวิต มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.243 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.243 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.086 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น 0.086 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ( $\beta = 0.053$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ด้านบรรยากาศในองค์กร ( $\beta = 0.038$ ) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4.7.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**ตาราง 4.13** แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลต่อความ ผูกพันองค์กร	ค่าสถิติ
<b>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>	✓	$\beta=0.277$ Sig.=0.000
1.1 ความมีอิสระในการทำงาน	✗	$\beta=0.038$ Sig.=0.489
1.2 ความหลากหลายของงาน	✓	$\beta=0.284$ Sig.=0.000
1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓	$\beta=0.189$ Sig.=0.000
1.4 ผลป้อนกลับของงาน	✗	$\beta=0.100$ Sig.=0.106
1.5 งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	$\beta=0.141$ Sig.=0.006
<b>2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน</b>	✓	$\beta=0.160$ Sig.=0.007
2.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	✓	$\beta=0.241$ Sig.= 0.000
2.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	✓	$\beta=0.274$ Sig.= 0.000
2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	✓	$\beta=0.132$ Sig.= 0.000
2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓	$\beta=0.091$ Sig.= 0.034
<b>3. ปัจจัยด้านบริหารองค์กร</b>	✓	$\beta=0.506$ Sig.=0.000
3.1 ภาวะผู้นำ	✓	$\beta=0.109$ Sig.= 0.002
3.2 วัฒนธรรมองค์กร	✗	$\beta=0.053$ Sig.= 0.159
3.3 การบริหารค่าตอบแทน	✓	$\beta=0.165$ Sig.= 0.000
3.4 คุณภาพชีวิต	✓	$\beta=0.243$ Sig.= 0.000
3.5 บรรยากาศในองค์กร	✗	$\beta=0.038$ Sig.= 0.361
3.6 โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	✓	$\beta=0.086$ Sig.= 0.028

หมายเหตุ :

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H1 (Accept H1/มีผลต่อความผูกพันองค์กร)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H1 (Reject H1/ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร)

จากตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จากตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยศึกษาจำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และ

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัวแปร จากทั้งหมด 15 ตัวแปร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วน 2 ตัวแปรที่เหลือ คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ ด้านผลป้อนกลับของงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปร คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 ตัวแปร พบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และ ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือมีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วน 2 ตัวแปรที่เหลือ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ ด้านบรรยากาศในองค์กร ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมเป็นจำนวน 309 คน ทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ 2 รูปแบบ คือ 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) และ 2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ในบทนี้จะนำเสนอข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร และระดับรายได้ต่อเดือน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 309 คน ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 สถานภาพโสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน(ประจำสำนักงานใหญ่/สำนักงานในคลังสินค้า) จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร 1 ถึง 3 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 30,000 จำนวน 139 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งจำแนกรายด้าน แสดงดังตาราง

ตาราง 5.1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.94	สูง	4
2. ความหลากหลายของงาน	4.23	สูง	2
3. ความมีเอกลักษณะของงาน	3.64	ปานกลาง	5
4. ผลป้อนกลับของงาน	4.02	สูง	3
5. ความมีอิสระในการทำงาน	4.32	สูง	1
ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.03	สูง	-

จากตารางที่ 5.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งจำแนกรายด้าน แสดงดังตาราง

ตาราง 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.00	สูง	2
2. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.75	สูง	3
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	3.74	สูง	4
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.08	สูง	1
ภาพรวมปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	3.91	สูง	-

จากตารางที่ 5.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 91 ซึ่งจำแนกรายด้าน แสดงดังตาราง

**ตาราง 5.3** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำ	3.98	สูง	3
2. วัฒนธรรมองค์กร	4.02	สูง	1
3. การบริหารค่าตอบแทน	3.72	สูง	6
4. คุณภาพชีวิต	3.92	สูง	5
5. บรรยากาศในองค์กร	3.97	สูง	4
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	4.00	สูง	2
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	3.93	สูง	-

จากตารางที่ 5.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ด้านบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในแง่บวก ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งจำแนกรายด้าน แสดงดังตาราง

**ตาราง 5.4** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การพูดถึงองค์กรในแง่บวก	4.19	สูง	1
2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.59	ปานกลาง	2

**ตาราง 5.4** แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
3. ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.19	สูง	1
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.00	สูง	-

จากตารางที่ 5.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ด้าน คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งทั้ง 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 4.19 และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

#### 6. สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ เพื่อต้องการทราบว่า ตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร และสัมพันธ์กันในทิศทางใด โดยสามารถสรุปผลได้ดังตาราง

**ตาราง 5.5** ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน	ทิศทาง
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ความมีอิสระในการทำงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. ความหลากหลายของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. ผลป้อนกลับของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
5. งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน



ตาราง 5.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน	ทิศทาง
<b>ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน</b>	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
<b>ปัจจัยด้านบริหารองค์กร</b>	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ภาวะผู้นำ	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. วัฒนธรรมองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. การบริหารค่าตอบแทน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. คุณภาพชีวิต	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
5. บรรยากาศในองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

หมายเหตุ: \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ปัจจัยภาพรวม 3 ปัจจัยหลัก และปัจจัยรายด้าน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

**7. สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบสมมติฐาน**

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5.5 และสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านลักษณะงานได้ดังตาราง

**ตาราง 5.6** ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1 :</b> ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	<u>เป็นไปตามสมมติฐาน</u>
สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<u>เป็นไปตามสมมติฐาน</u>
สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<u>เป็นไปตามสมมติฐาน</u>
สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<u>เป็นไปตามสมมติฐาน</u>

**ตาราง 5.7** ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\beta$	ลำดับ
1.ความหลากหลายของงาน	0.284	1
2.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.189	2
3.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.141	3
<b>ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>	<b>0.227</b>	<b>-</b>

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5.7 และสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านลักษณะงานได้ดังตาราง

ตาราง 5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 2 :</b> ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>

ตาราง 5.9 ขนาดอิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	$\beta$	ลำดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	0.274	1
2. ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.241	2
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.132	3
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.091	4
ภาพรวมปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	0.160	-

**ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5.9 และสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านลักษณะงานได้ดังตารางที่ 5.10

**ตาราง 5.10** ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 3</b> : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน</b>
สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร	<b>เป็นไปตามสมมติฐาน</b>

**ตาราง 5.11** ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	$\beta$	ลำดับ
1.คุณภาพชีวิต	0.243	1
2.การบริหารค่าตอบแทน	0.165	2
3.ภาวะผู้นำ	0.109	3
4.โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	0.086	4
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	0.506	-

จากการศึกษาขนาดของอิทธิพลของปัจจัยหลักทั้ง 3 ด้านสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ โดยเรียงลำดับจากขนาดของอิทธิพล ( $\beta$ ) มากไปน้อย คือ ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมากที่สุด ที่มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.506 ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมากรองลงมา มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.227 และลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานน้อยที่สุด ที่มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.160 ดังแสดงตามตาราง 5.12

**ตาราง 5.12** สรุปขนาดของอิทธิพลของปัจจัยภาพรวมที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัย	$\beta$	ลำดับ
1.ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	0.506	1
2.ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.227	2
3.ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.160	3

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานครต่อไป สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลการศึกษาด้านลักษณะงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกคือ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องลักษณะของงาน ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นให้มาก

เท่าไร ก็จะส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) (สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ, 2550; อ้างถึงใน สาทวีร์ คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560, 8) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ(Job Characteristic) ว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตัวเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตัวเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) (อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557, 10) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก (อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557, 10)

ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพชนงค์ ทองน้อย(2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา:แผนกก่อสร้างโรงงานบางชั้น โดยจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ ชาญวุฒิบุญชม(2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน; จิตติพร วิษัฒ(2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย; สิทธิศักดิ์ มณีฉาย(2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยผลการศึกษาพบว่า ความท้าทายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า งานของเขามีความท้าทายไม่น่าเบื่อ การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกันให้แก่พนักงาน การสร้างความรู้สึกที่ดีเพื่อให้นักงงานเกิดความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์(2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย และสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ มณีฉาย(2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ และยังสอดคล้องกับชนรัฐ นาทอง (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค5 โดยจากผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พนักงานสามารถรับผิดชอบงานของตนได้เป็นอย่างดี งานที่ทำมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พรหมพณาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย(Generation Y) โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์(2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า การทำงานในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ งานที่ทำจะมีโอกาสได้ติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ และงานที่ทำจะมีโอกาสได้ติดต่อกับสื่อสารกับคนภายนอกองค์กร จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

### 5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ตัวแปรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังนั้นหากองค์กรมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับ ความสำคัญของพนักงานต่อองค์กร การให้ความมั่นใจแก่พนักงานว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ การตอบสนองความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร และ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรให้มากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) (สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ, 2550; อ้างถึงใน สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต, 2560, 8) เกี่ยวกับ การรับรู้ของพนักงานต่อ

สิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่พนักงานได้รับนั้น หากรับรู้ว่าเป็นประสิทธิภาพในแง่บวกหรือเป็นสิ่งที่ดีจะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรดีตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันหากรับรู้ว่าเป็นประสิทธิภาพในแง่ลบหรือเป็นสิ่งที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแย่ตามไปด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร จะก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม นอกจากนี้แนวคิดของ The Institute for Employment Studies (IES) (2004) (อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561, 12) ก็พบว่าสอดคล้องกัน ในแง่ของหากองค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ(2557) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พนักงานคือบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร องค์กรได้มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ และหัวหน้างานให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเหมือน ๆ กัน จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา สกฤตมงคลลาภ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และสอดคล้องกับ แพรวดาว พงศาจารย์(2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้ทั้งเรื่องงานและแม้แต่เรื่องส่วนตัว การแนะนำให้ข้อมูลกับพนักงานเพื่อใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สิทธิการเบิกต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดจนการจัดหาปัจจัยสนับสนุนที่



เพียงพอต่องานที่พนักงานได้รับมอบหมาย สิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล ประทีปวรรณ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรจะสนับสนุนพนักงานทุกคนที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสม ให้มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พรรณพณาวัลย์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับ เจมินีน เจนอารีวงศ์(2560) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ(ประเทศไทย)จำกัด สำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับ แพรวดาว พงศาจารย์(2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันในระดับสูง นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงหากเกิดปัญหา ทั้งเพื่อนร่วมงานและองค์กรยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำเป็นอย่างดี จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

### 5.2.3 อภิปรายผลการศึกษาด้านบริหารองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านบริหารองค์กรในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gallup Organization (2006)

(อ้างถึงใน จิตติพร วิชิต, 2561, 17) ที่กล่าวถึงกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น ความต้องการพื้นฐาน เช่นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การสนับสนุนทางการบริหาร เช่น การที่พนักงานได้รับการยอมรับทั้งจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนการได้รับการพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) (อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547, 16) ที่ศึกษาว่า ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture Purpose) ลักษณะงาน Work Activity) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ โดยให้ข้อสังเกตว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้นซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนั้น ในงานวิจัยนี้หากองค์กรมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำ การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานให้มากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร วิชิต(2561) ที่ศึกษาเรื่อง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมองค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรได้ และสอดคล้องกับสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ(2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ พิมพิสูทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล(2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ว่า ผู้บริหารองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญและยินดีรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและพร้อมให้คำแนะนำการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา เพชรานนท์(2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับชิตานันท์ พงศ์ละไม(2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับ ประดิษฐพงษ์ ศรีอยเพชร(2557) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนและการพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐพงษ์ ศรีอยเพชร(2557) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร; สอดคล้องกับ ชิตานันท์ พงศ์ละไม(2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร และยังสอดคล้องกับ อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี(2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของพนักงาน นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรที่ทำงานอยู่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี มีการให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีการให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงานทั้งในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล(Work life balance) จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวดาว พงศาจารุ(2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจ

เนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และยังคงสอดคล้องกับ อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี(2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นั่นคือหากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า องค์กรสนับสนุนการให้ทักษะและความรู้ เช่น พนักงานสามารถเข้าร่วมการฝึกอบรม ติวงาน หรือ กิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงานได้ และองค์กรให้การสนับสนุน ความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ ที่มีต่อความผูกพัน โดยในภาพรวมปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านบริหารองค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของภาพรวมปัจจัยพบว่า ขนาดของอิทธิพลมากที่สุด หรือพนักงานให้ความคิดเห็นถึงความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.506 0.277 และ 0.160 ตามลำดับ กล่าวคือ ปัจจัยภาพรวมทั้ง 3 ปัจจัยต่างก็ให้ผลลัพธ์ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แตกต่างกัน กล่าวคือ หากองค์กรผลักดัน ให้ความสำคัญกับทั้ง 3 ปัจจัยในระดับเท่า ๆ กัน ผลที่ได้รับคือ ปัจจัยที่มีขนาดของอิทธิพลมากจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ปัจจัยที่มีขนาดของอิทธิพลน้อยองค์กรก็ไม่สามารถที่จะละเลยได้ เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยนั้นมีผลต่อความผูกพันองค์กรหากจะละเลยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง จะเกิดผลกระทบทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่งองค์กรอาจสูญเสียพนักงานที่เป็นคนเก่งและคนดีออกไปจากองค์กรได้ ทั้งนี้ทางผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้เพิ่มเติม จำแนกเป็นแผนการดำเนินงานระยะสั้นและระยะยาว โดยเรียงลำดับตาม ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดไปน้อยสุด ดังนี้

**ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร** เป็นปัจจัยที่ขนาดของอิทธิพลสูงเป็นลำดับที่ 1 ของปัจจัยทั้งหมด จากผลการวิจัยพบว่า ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ คุณภาพชีวิต รองลงมาคือ การบริหารค่าตอบแทน ถัดมาคือ ภาวะผู้นำ และสุดท้ายคือ โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ กล่าวคือ หากองค์กรสร้างความผูกพันโดยมุ่งเน้นด้านนี้เป็นอันดับแรก พนักงานจะรับรู้และเกิดความผูกพันองค์กรได้ชัดเจนที่สุด เนื่องจากปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสูงที่สุด โดยข้อเสนอแนะของแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้มีดังนี้

**คุณภาพชีวิต** คือ สิ่งที่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญและมีความคิดเห็นว่า มีอิทธิพลสูงเป็นอันดับแรก กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นที่อยากให้องค์กรให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

#### แผนระยะสั้นด้านคุณภาพชีวิต

1. องค์กรควรรักษาสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้พอดีกัน (Work Life Balance) สร้างความสุข สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดปัญหาการละทิ้งงาน โดยผู้บริหารอาจสร้างแนวทาง ได้แก่ นโยบายการสร้างเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Time) หรือ การปฏิบัติงานที่บ้าน การปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from home/anywhere) เป็นต้น เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ จะมีความยืดหยุ่นสูง ต้องสนับสนุนการทำงานของระดับปฏิบัติการให้เกิดความราบรื่นตลอดเวลา และในบางองค์กรมีการปฏิบัติงานเป็นกะ และวันหยุดอาจไม่ตรงกับเพื่อนหรือครอบครัว ดังนั้น เวลาการทำงานแบบยืดหยุ่นก็ถือว่าเหมาะสมกับรูปแบบของพนักงานกลุ่มนี้ โดยในส่วนของผลงานองค์กรอาจจะออกแบบและกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน เพื่อให้ผลงานที่ได้รับจากพนักงานยังคงมีประสิทธิภาพ

2. ให้ความสำคัญกับการบริหารชั่วโมงทำงานของแต่ละบุคคลให้เกิดความเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบัน ธุรกิจด้านโลจิสติกส์เติบโตและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ ในสายสนับสนุน ต้องมีความพร้อมสนับสนุนโครงการใหม่ ๆ ทุกเมื่อ ทั้งนี้ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแต่ละโครงการ โดยจำแนกตามความสำคัญของงานว่างานใดคืองานที่ต้องการอย่างแท้จริง และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล พร้อมคำนึงถึงความสามารถในการรองรับปริมาณงานในแต่ละวันของแต่ละบุคคล เนื่องจากหากพนักงานได้รับปริมาณงานไม่เท่าเทียมกัน จะเกิดการเปรียบเทียบ และส่งผลให้หมดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และอาจลาออกไปในที่สุด

3. เมื่อพนักงานเกิดปัญหาเรื่องส่วนตัว องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และมีความพร้อมที่จะหยิบยื่นความช่วยเหลือและเยียวยาทางจิตใจแก่พนักงาน เช่น กรณีเกิดเหตุวิกฤติฉุกเฉินจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นต้น ไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับตัวของพนักงานเอง พ่อแม่ พี่น้อง ก็ตาม หรือกรณีเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล องค์กรหรือผู้บริหารควรแต่งตั้งผู้ประสานงานที่คอยสอดส่องดูแลพนักงาน ไปเยี่ยมเยียน และให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ในองค์กรขนาดใหญ่ มักจะมีสวัสดิการในด้านนี้รองรับช่วยเหลืออยู่แล้ว ผู้ประสานงานอาจจะทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำแก่พนักงานที่ได้รับความเดือดร้อน เกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับว่ามีอะไรบ้างและอาจจะเป็นตัวแทนประสานงานกับฝ่ายบุคคลเพื่อให้พนักงานนั้นได้รับสิทธิสวัสดิการที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนนั้น ส่วนองค์กรขนาดเล็ก ที่ไม่มีสวัสดิการดังกล่าวรองรับ ทางผู้บริหารอาจจะต้องพิจารณาให้มี โดยอาจเป็นตัวเงินเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือ อาจจะเป็นในรูปแบบของความช่วยเหลือในการมอบสิ่งของให้

#### แผนระยะยาวด้านคุณภาพชีวิต

1. การจัดตั้ง Health Center (Health Club / Health Care) เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและใจ องค์กรอาจพิจารณาให้มีสถานที่ออกกำลังกาย (Health Club) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัย และพิจารณาให้มีห้องตรวจสุขภาพ หรือบำบัดคลายความเครียด (Health Care) ทั้งนี้อาจพิจารณาเปรียบเทียบตามงบประมาณที่เหมาะสม เช่น สร้าง Health Center ขององค์กรเอง หรือ หาพันธมิตรเช่น Fitness ภายนอก เป็นต้น

2. องค์กรควรสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้เป็นที่ไปในทางที่ดี เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางจิตใจและร่างกาย เนื่องจากไม่ต้องมาคอยกังวลถึงทิศทางของบริษัท หรือจะต้องเปลี่ยนงานหรือไม่

การบริหารค่าตอบแทน พนักงานมีความคิดเห็นที่จะให้องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม อีกทั้ง การพิจารณาปรับค่าตอบแทน รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ดังนี้

แผนระยะสั้นด้านการบริหารค่าตอบแทน องค์กรควรมีความเป็นธรรมและมีความชัดเจนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน รูปแบบการคำนวณเงินเดือน โบนัสที่จะได้รับ วิธีการปรับอัตราเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการที่พนักงานพึงได้รับ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเข้าใจได้อย่างชัดเจน เนื่องจากหากองค์กรปกปิด หรือหลีกเลี่ยงการชี้แจง พนักงานจะเกิดความสงสัย และอาจนำไปสู่การเข้าใจองค์กรในทางที่ผิด นอกจากจะสูญเสียพนักงานที่มีความผูกพันแล้ว อาจนำไปสู่ความเสื่อมเสียชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร

แผนระยะยาวด้านการบริหารค่าตอบแทน องค์กรควรพิจารณาการปรับปรุงข้อมูลด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ทันสมัย สร้างความสามารถทางการแข่งขันกับคู่แข่งหรือท้องตลาดได้เสมอ ศึกษาได้จากข้อมูลตลาด เก็บข้อมูลจากผู้ที่มาสมัครงาน เป็นต้น เพื่อป้องกันพนักงานลาออก อันเนื่องมาจากสาเหตุด้านอัตราค่าจ้างไม่เหมาะสมหรือขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

ภาวะผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพาองค์กรไปในทางที่เติบโตได้ หรือแม้แต่ผู้บริหารที่ทีมงานเองควรมีความรู้ ความสามารถมากพอที่จะนำพาทีมงานให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในองค์กร

แผนระยะสั้นด้านภาวะผู้นำ องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้นำเกิดภาวะผู้นำที่ดี ได้แก่ การรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำที่เหมาะสมสำหรับแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ การให้คำปรึกษากับผู้ตามที่มีระดับการรับรู้ที่ไม่เท่ากันด้วยวิธีที่แตกต่างกัน ตามทฤษฎีวงจรชีวิตของ Life – Cycle Theories ของ เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด(Hersey and Blanchard) การรับฟัง Feedback ในการทำงานจากพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การเอาใจใส่ในชีวิตส่วนตัวและความเป็นอยู่ของพนักงานหากพนักงานมีปัญหา ผู้นำควรชี้แนะหรือให้ความช่วยเหลือ เป็นต้น

แผนระยะยาวด้านภาวะผู้นำ องค์กรควรสนับสนุนให้ผู้นำมีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น เพียงพอที่จะดูแลและเป็นพี่เลี้ยงของทีมงานได้ อาจเป็นการสนับสนุนหลักสูตรการอบรมในการพัฒนาผู้นำ เช่น การ Coaching ทีมที่ถูกต้อง จนสามารถพัฒนาทีมงานให้เติบโต มีทักษะที่แข็งแกร่ง นำพาองค์กรให้ก้าวไกลได้

โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน พนักงาน มีความคิดเห็นใน ด้าน นี้ ว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพคือสิ่งสำคัญ

แผนระยะสั้นด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีการชี้แจงแผนการเติบโตและความก้าวหน้าในองค์กรสำหรับพนักงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจน เช่น คุณสมบัติที่เหมาะสม การผ่านการฝึกอบรม หรือมีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเลื่อนตำแหน่ง เกรด/ผลการประเมินที่พนักงานต้องทำให้ได้ตามเกณฑ์ สิ่งเหล่านี้องค์กรควรสื่อสารให้พนักงานได้ทราบ หากเกิดความชัดเจนและองค์กรปฏิบัติได้ตามที่แจ้งไว้ พนักงานก็จะตระหนักและรับรู้ได้ถึงความเอาใจใส่ขององค์กรที่มีให้กับพนักงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

แผนระยะยาวด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน องค์กรควรปรับปรุงแผนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากปัจจุบันธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว โครงสร้างภายในก็เติบโตอย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้น องค์กรควรศึกษาและวางแผนโครงสร้างองค์กร และ Career Path รองรับความเติบโตและก้าวหน้าของพนักงานในอนาคต

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** เป็นปัจจัยที่มีขนาดของอิทธิพลสูงเป็นลำดับที่ 2 ของปัจจัยทั้งหมด จากผลการวิจัยพบว่า ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความหลากหลายของงาน รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และสุดท้ายคืองานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ โดยข้อเสนอแนะของแนวทางในการนำไปใช้มีดังนี้

**ความหลากหลายของงาน** ในด้านนี้สิ่งที่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญและมีความคิดเห็นว่า มีอิทธิพลมากอันดับแรกคือ การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ตั้งแต่การให้ความรู้พื้นฐานที่พนักงานควรทราบ ตลอดจนจรรยาบรรณเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

**แผนระยะสั้นด้านความหลากหลายของงาน** เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่นและพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้กับองค์กร องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความรู้สึกว่า งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ มีความท้าทาย ไม่ง่าย ไม่น่าเบื่อ อาทิเช่น การจัดสรรงานทั้งหมดภายในทีม แบ่งประเภทและความสำคัญของงานให้ชัดเจน หลังจากนั้น ทำการจัดสรรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและทักษะของพนักงานแต่ละคน โดยงานที่มอบหมายให้ควรมีทั้งงาน Project และ งาน Routine คละกันไป เพื่อให้ทุกคนได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีให้เหมาะสม และใช้ทักษะที่มีหลายๆด้านมาประกอบกันในการทำงาน

**แผนระยะยาวด้านความหลากหลายของงาน** องค์กรอาจจะมุ่งเน้นการสนับสนุนการทำงานในส่วนของพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ได้แก่ การให้งบประมาณ หรือจัดหาหลักสูตรหรือผู้เชี่ยวชาญในสายงานนั้น มาให้ความรู้ พัฒนาทักษะแก่พนักงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ/ความมั่นใจให้แก่พนักงาน และเกิดการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ หรือในบางส่วนงานที่ต้องอาศัยทักษะการคำนวณ การทำนาย อย่างแม่นยำ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ นอกจากจะสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานแล้ว ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่ต้องใช้ข้อมูลต่อในการตัดสินใจ

**ความมีเอกลักษณ์ของงาน** งานที่ผู้บริหรมอบหมายนั้น ควรกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน รวมถึงการคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสมกับพนักงาน

**แผนระยะสั้นด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน** องค์กรควรบริหารลักษณะงานให้เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ คือ จัดทำคู่มือพร้อมภาพประกอบสำหรับงานที่ง่าย ไม่ต้องใช้ทักษะ แต่ต้องทำซ้ำอยู่บ่อยครั้ง เพื่อให้ใครก็ตามที่มาทำก็สามารถทำตามได้ทันที สำหรับงานที่ยาก ต้องใช้ทักษะ การวิเคราะห์ คิดคำนวณ ตัดสินใจ ควรมีการจัดเตรียมแหล่งข้อมูล หรือเอกสารการเรียนรู้ สำหรับให้พนักงานเข้าไปศึกษาหาข้อมูล และต้องมีผู้เชี่ยวชาญหรือหัวหน้าตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง



แผนระยะยาวด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน การจัดทำระบบ E-learning เพื่อให้พนักงานเข้ามาศึกษาข้อมูล ขั้นตอนการทำงาน และควรพัฒนาให้เกิดการใช้จริง มอบหมายผู้รับผิดชอบให้ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาให้กลายเป็นคลังความรู้ขององค์กร ทั้งนี้ ผู้ที่รับผิดชอบมักจะเป็นพนักงานที่ทำงานโดยตรง งานดังกล่าวอาจเป็นการรวบรวมงานประจำที่ทำอยู่ ดังนั้นองค์กรอาจจะต้องมีแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะเข้ามาปรับปรุงพัฒนาข้อมูล เช่น การออกแบบระบบการทำงานให้พนักงานต้องเข้ามาอัปเดตอัตโนมัติ โดยหากไม่อัปเดตจะไม่สามารถรันข้อมูลในระบบที่เกี่ยวข้องในการทำงานได้

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs Theory) ว่าด้วยเรื่องของมนุษย์มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ดังนั้น งานที่พนักงานได้รับมอบหมายนั้น ควรที่จะได้ทำร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ หรือไม่ควรให้ใครคนใดคนหนึ่งดูแลแยกจากกลุ่ม

แผนระยะสั้นด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมจะเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้าง Teamwork ที่มีประสิทธิภาพสามารถเริ่มได้จากการสร้างความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน เมื่อกำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์แล้ว หัวหน้าทีมก็ควรมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อต่อชิ้นส่วน จิ๊กซอว์ แต่ละอันให้เข้ากัน ประสานเป็นหนึ่งเดียว อาจสร้างระบบ Buddy เพื่อให้รองรับการทำงานซึ่งกันและกัน ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดความผิดพลาดของงานได้ นอกจากนี้การสื่อสาร ติดต่อกับประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหรือคนนอกองค์กรเป็นอีกสิ่งที่สำคัญ นอกจากจะารู้จักกับผู้คนมากขึ้นแล้ว ยังเป็นการได้แลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สิ่งเหล่านี้นอกจากองค์กรช่วยสร้างความผูกพันองค์กรต่อพนักงานแล้ว ยังล้วนแต่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในเชิงธุรกิจได้อีกด้วย

แผนระยะยาวด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดงานสัมมนา ให้พนักงานที่มีความเกี่ยวข้องในหน้าที่ได้มา Workshop ร่วมกัน วางแผนและออกแบบหลักสูตรให้พนักงานได้เห็นภาพถึงจุดเชื่อมต่อในแต่ละจุดของการทำงาน กระบวนการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานจากแผนหนึ่งไปสู่อีกแผนหนึ่ง ให้เกิดการเห็นภาพของแต่ละกระบวนการและการคำนึงถึงการเข้าใจ การทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยใน Workshop อาจจะสอดแทรกกิจกรรมที่สนุกสนานเข้าไปเพื่อลดความตึงเครียด ทั้งนี้ควรสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง และดำเนินกิจกรรมได้อย่างสนุกสนานถึงความสนใจได้ดี ก่อให้เกิดการนำไปใช้ที่เห็นผล

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่มีขนาดของอิทธิพลเป็นลำดับที่ 3 ของปัจจัยทั้งหมด โดยจากผลการวิจัยพบว่า ขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ รองลงมาคือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ถัดมาคือความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และสุดท้ายคือ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ตามลำดับ กล่าวคือ หลังจากที่องค์กรสร้างความผูกพันและพัฒนาปัจจัยในด้านบริหารองค์กรแล้วนั้น สามารถที่จะพัฒนาปัจจัยด้านนี้เป็นลำดับถัดมา ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้และเกิดความผูกพันองค์กรได้เช่นกัน เนื่องจากปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเป็นลำดับที่สอง โดยข้อเสนอแนะของแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้มีดังนี้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ในด้านนี้ผู้บริหารควรแสดงให้พนักงานได้เห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หรือองค์กรมีความเอาใจใส่พนักงาน

แผนระยะสั้นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ การเริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ได้แก่ การเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือพนักงาน แม้แต่ในเรื่องปัญหาส่วนตัว เช่น การให้คำปรึกษา เพื่อคลี่คลายปัญหา การแนะนำสวัสดิการ ที่องค์กรได้จัดให้กับพนักงานและเป็นประโยชน์ องค์กรควรให้คำแนะนำหรือแจ้งให้พนักงานได้ทราบและใช้ประโยชน์กับสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากพนักงานที่เกิดปัญหาในเรื่องส่วนตัว อาจเกิดความกังวลและส่งกระทบกับงานที่ทำได้เป็นอย่างมาก แต่หากพนักงานเห็นถึงความปรารถนาดีที่ผู้บริหารหรือองค์กรมีให้ ก็จะทำให้พนักงานทิ้งรายที่ประสบปัญหารวมถึงคนอื่น ๆ เกิดความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กร

แผนระยะยาวด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ องค์กรควรสนับสนุนปัจจัยในการทำงานให้พนักงานอย่างเพียงพอ ได้แก่ แหล่งข้อมูล โปรแกรมที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากการทำงานที่ไม่มีเครื่องมือช่วยเหลือ จะส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการแก้ปัญหาในงานนั้น ๆ ซึ่งจะกระทบต่อด้านอื่น ๆ ตามมา

ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีตัวตนและมีความสำคัญสำหรับองค์กร

แผนระยะสั้นด้านความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในงานที่ผู้บริหารต้องการจะมอบหมายให้กับพนักงาน ควรเป็นงานที่สามารถสร้างความรู้สึกที่งานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า และมีความสำคัญ จึงจำเป็นต้องมอบหมายให้คนที่มีความเหมาะสมที่จะดูแลงานดังกล่าว โดยพนักงานทุกคนก็จะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญไม่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของ

สถานะของแต่ละบุคคล อาทิเช่น ตำแหน่งที่สูงกว่าควรได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งน้อยกว่า เป็นต้น

แผนระยะยาวด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การดูแลพนักงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เช่น การพิจารณาความสำคัญของพนักงาน และการปรับตำแหน่งจากผลงานความสามารถอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เป็นต้น การเน้นการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย นโยบายและเป้าหมายที่ทีมได้รับจากองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้ ผู้นำกระจายข้อมูลให้ทีมได้รับรู้ และกำหนดแผนร่วมกันภายในทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้า อีกทั้งพนักงานได้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในผลงานที่ทำ ผู้บริหารควรคำนึงถึง โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงาน

แผนระยะสั้นด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร องค์กรควรส่งเสริมและออกเป็นนโยบายให้เกิดการ Feedback ผลงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง อาจจะเป็นในลักษณะ 2 Ways communication คือ หัวหน้า feedback ลูกน้องและลูกน้อง feedback หัวหน้าเป็นการปรับทัศนคติของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน และควรเป็นการติชมเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

แผนระยะยาวด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร องค์กรควรคำนึงถึงความสามารถในการทำงานเป็นหลัก โดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน หากผู้บริหารและองค์กรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้รับการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรไปด้วย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กรประกอบที่สำคัญอีกสิ่งคือ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงตัวองค์กร

แผนระยะสั้นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กรและผู้บริหารควรสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานภายในทีมมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ว่าจะเป็น การให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา รุ่นพี่เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับรุ่นน้อง รุ่นน้องเคารพรุ่นพี่ เป็นต้น การสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในทีม เช่น การจัดกิจกรรม Outing ที่เที่ยวนอกสถานที่ เพื่อละลายพฤติกรรม ควรให้เข้าร่วม 100% เพื่อความเท่าเทียมและเห็นผล อีกทั้งการที่องค์กรช่วยสอดส่องดูแลให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย ทันสมัย น่าอยู่ เช่น รูปแบบการจัด Smart office เป็น

ต้น สิ่งเหล่านี้แม้จะดูเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่หากองค์กรละเลย ก็สามารถผลกระทบเชิงลบในด้านความผูกพันองค์กรได้

แผนระยะยาวด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร การออกแบบระบบเพื่อตรวจสอบสุขภาพความสัมพันธ์ภายในทีมว่ายังดีอยู่หรือไม่ นอกเหนือจากการประเมิน KPIs ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) เป็นการประเมินที่สะท้อนให้เห็นถึง การประเมินผลงาน(Hard skill) และ การประเมินการอยู่ร่วมกับผู้อื่น(Soft skill) เช่น วิธีการประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นการประเมินรอบด้านไม่ใช่เพียงผู้ที่มีแค่ระดับสูงกว่า แต่ผลการประเมินจะมาจาก หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องได้บังคับบัญชา แผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบุคคล หรือแม้แต่กระทั่งการประเมินผลตัวเอง โดยผลการประเมินทุกมิติจะถูกนำมารวมกันเพื่อเป็นผลประเมินสุดท้ายอีกครั้ง การประเมินผลอย่างรอบด้านด้วยวิธีนี้ค่อนข้างจะสร้างความยุติธรรมในการประเมินได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการถ่วงน้ำหนักจากหลายฝ่าย

จากข้อเสนอแนะแนวทางการนำไปใช้ข้างต้น ทางองค์กรควรกำหนดตัวชี้วัด และมีการติดตามผล เพื่อให้การสร้าง ความผูกพันองค์กรต่อพนักงานเกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้ทางผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญจากข้อเสนอแนะข้างต้น ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5.13 การสรุปแนวทางสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะจากการวิจัย

แนวทางสำหรับผู้บริหาร		ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
1.ปัจจัยด้านบริหาร องค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญ กับด้านนี้เป็นลำดับแรก	➤ <b>คุณภาพชีวิต</b>	<input checked="" type="checkbox"/> นโยบาย <b>Flexible Time / Work from Anywhere</b> <input checked="" type="checkbox"/> การบริหารชั่วโมงทำงานแต่ละบุคคลให้เหมาะสม (Staff Capacity) <input type="checkbox"/> การจัดตั้ง <b>Health Center</b> (Health Care / Health Club)
	➤ <b>การบริหารค่าตอบแทน</b>	<input type="checkbox"/> การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
	➤ <b>ภาวะผู้นำ</b>	<input type="checkbox"/> บทบาทผู้นำแบบ Coaching (ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ)
2.ปัจจัยด้านลักษณะ งาน องค์กรควรให้ความสำคัญ กับด้านนี้เป็นลำดับที่ 2	➤ <b>ความหลากหลายของงาน</b>	<input checked="" type="checkbox"/> การบริหารงานของทีมให้มีการรับผิดชอบที่ <b>หลากหลาย</b> เหมาะสมตามบุคคล
	➤ <b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>	<input checked="" type="checkbox"/> การสร้างระบบในการทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน <input type="checkbox"/> การจัดทำระบบ E-learning ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างระบบจัดเก็บ/คลังความรู้ขององค์กร)
	➤ <b>งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>	<input type="checkbox"/> การจัดสัมมนา Workshop สร้างความเข้าใจในการทำงานของแต่ละหน่วยงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีผ่านกิจกรรม

หมายเหตุ : ✓ คือ แผนการดำเนินงานระยะสั้น และ ○ คือ แผนการดำเนินงานระยะยาว

ตาราง 5.13 การสรุปแนวทางสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะจากการวิจัย (ต่อ)

แนวทางสำหรับผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	
3. ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการ ทำงาน องค์กรสามารถให้ ความสำคัญกับด้านนี้เป็น ลำดับที่ 3	➢ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ การให้ความช่วยเหลือแม่ในเรื่องส่วนตัว (การเจ็บป่วย / เกิดเหตุวิกฤติ)</li> <li>○ สนับสนุนปัจจัยในการทำงานอย่างเพียงพอ (เครื่องมือ วิเคราะห์/แหล่งข้อมูล/แหล่งการเรียนรู้ E-Learning)</li> </ul>
	➢ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ การมอบหมาย/เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีพื้นที่แสดงความสามารถ</li> <li>○ การดูแลพนักงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เน้นการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย</li> </ul>
	➢ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ การทำ 2 Ways Feedback (หัวหน้า-ลูกน้อง)</li> <li>○ การมี Career Path ตามหลักเกณฑ์ในการเติบโตที่ชัดเจน</li> </ul>
	➢ ทักทายติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ การสนับสนุนการทำงานแบบ Teamwork การสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในทีม</li> <li>○ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) เช่น วิธีการประเมินผลแบบ 360 องศา</li> </ul>

หมายเหตุ : ✓ คือ แผนการดำเนินงานระยะสั้น และ ○ คือ แผนการดำเนินงานระยะยาว

## 5.4 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงไม่ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของพนักงานถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในหลายมิติ และยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และข้อมูลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่การหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในพื้นที่ต่างจังหวัดนั้น อาจมีบริบทที่แตกต่างกัน อาทิเช่น ในด้านของค่าครองชีพ สภาพการจราจร สภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องแข่งขันกันสูงอย่างในกรุงเทพฯ เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาต่อไปในอนาคต

3. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์เฉพาะระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไปในสายสนับสนุน ประจำสำนักงานใหญ่/สำนักงานในคลังสินค้า เท่านั้น

ไม่ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันทั้งในด้านส่วนบุคคล และลักษณะงาน ที่อาจไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นงานวิจัยในครั้งถัดไปอาจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ระดับปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องและแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ตลอดจนหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

4. ความผูกพันองค์กรในครั้งนี้อาจศึกษาเฉพาะหลักการ 3S : Say Stay Strive ตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2004) ในครั้งถัดไปควรศึกษาตามแนวคิดอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป หรือให้เหมาะสมกับองค์กรที่จะศึกษา

5. ข้อคำถามในแบบสอบถาม มีจำนวนค่อนข้างมาก อาจส่งผลให้การศึกษาไม่ได้ผลที่แท้จริง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจทำเพียงเพื่อให้จบไป ทั้งนี้ ในครั้งต่อไปอาจต้องศึกษาข้อคำถามที่กระชับขึ้น แต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการวัดผลได้



## บรรณานุกรม

- กรวิภา วรรณแสง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์การจัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย.  
สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจมินี่ เจนอารีวงศ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา :  
พนักงานบริษัทอาซิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทนา ลีรุ่งเรืองพร. (2552). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูโฮ.เอส.เค.  
ไลน์ประเทศไทยจำกัดแผนกโลจิสติกส์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน  
GenerationY ในองค์กรต่าง ๆ ทั่วทุกมุม. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต,  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตติพร วิชาติ, (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้าน  
ลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งใน  
ประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตรทิวัส พรพงษ์อภิสิทธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:  
กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม. สารนิพนธ์ปริญญา  
การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ออร์ก้า(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต,  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวุฒิ บุญชม, (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติ  
ชน. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชชาพัชญ์ จินตนา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวันกรณีศึกษา: บริษัท ทวินส์สเปเชียล จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนภัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทำวิศวกรรมโดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค5. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญพัทธ์ บัวแย้ม. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ(กลุ่มธุรกิจบริการ). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์ แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์วิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปภาวดี เหล่าพณิชย์เจริญ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาศิบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประดิษฐพงษ์ ศรีอัยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โพชนงค์ ทองน้อย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรขนาดใหญ่ กรณีศึกษา : แผนกก่อสร้าง โรงงานบางชัน. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- แพรวดาว พงศาจารุ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิศิษฐ์ ปรกรณ์มณีรัตน. (2559). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัศมี ชัยวิริยะกุล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรือนขวัญ อยู่สบาย และกิตติกร บุญส่ง. (2560). การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานตามเกณฑ์ช่วงอายุกรณีศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ABC. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9(1), 121-134.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา พรธพนาวัลย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่าย โฆษณา บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วีรพล ประทีปวรคุณ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานระดับ ปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพมหานครประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะส่วนบุคคล ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัย การจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 6(2), 260-266.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อริษฐาน ว่องวิวัฒน์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรวรรณ เครือแป้น และปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปั้นดี. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ, 29(2), 10-19.
- อริสรา เพชรานนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้าจ้างจ้างเหมาบริการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจฉิมา สกุดมมงคลลาภ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่นาการกรุงไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Gallup Consulting. (2010). State of the American Workplace Employee Engagement Insights for U.S. Business Leader. Washington, D.C.: Gallup.
- Hewitt Associates. (2004). Best Employers in Canada. Kingston: Corporatephilosopher.
- Institute for Employment Studies (IES). (2004). The Drivers of Employee Engagement. Great Britain: Institute for Employment Studies.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



College of Management  
Mahidol University

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร  
ของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน โลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใด ๆ โดยทำการศึกษาแค่ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามนี้เพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

### ส่วนที่ 1 คำถามนี้เพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามนี้เพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์(เฉพาะสายงานสนับสนุนประจำสำนักงาน)

ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ในตำแหน่งใด

- พนักงานระดับปฏิบัติการ (จบแบบสอบถาม)  
(เช่น พนักงานรับสินค้า พนักงานจัดสินค้า พนักงานขนส่งสินค้า เป็นต้น)
- เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน ประจำสำนักงานใหญ่/สำนักงานในคลังสินค้า  
(โปรดทำแบบสอบถามส่วนที่ 1-4)
- ผู้จัดการ/เทียบเท่าขึ้นไป (โปรดทำแบบสอบถามส่วนที่ 1-4)



## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย สลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>					
1.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3.หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
<b>ความหลากหลายของงาน</b>					
4.งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน					
5.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
6.ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
<b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>					
7.ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
8.งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน					
9.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม					

**ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)**  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย สลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ผลป้อนกลับของงาน</b>					
10.ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า					
11.ผู้ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
<b>งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>					
12.การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
13.จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ					
14.งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร					



**ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
 เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย สลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</b>					
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
<b>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>					
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว					
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้					
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>					
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน					
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					

**ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (จากงานวิจัย ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>					
10.เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี					
11.เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ					
12.ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี					
13.องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย					

#### ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (อ้างอิงจากงานวิจัย จิตติพร วิษัฒ, 2561)

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ภาวะผู้นำ (Leadership)</b>					
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้					
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง					
<b>วัฒนธรรมองค์กร (Culture)</b>					
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน					
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน					

#### ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (อ้างอิงจากงานวิจัย จิตติพร วิษัฒ, 2561)

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)</b>					
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
8. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม					
<b>คุณภาพชีวิต (Quality of Life)</b>					
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี					
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)					
<b>บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)</b>					
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ					
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความเป็นอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น					

**ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (อ้างอิงจากงานวิจัย จิตติพร วิษัฒ, 2561)

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน					
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน					
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					

### ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (อ้างอิงจากงานวิจัย จิตติพร วิษัฒ, 2561)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Says)</b>					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี					
<b>ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)</b>					
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง					
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้					
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า					
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน					
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					

### ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว (อ้างอิงจากงานวิจัย จิตติพร วิษัฒ, 2561)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ(Strive)</b>					
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ					
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ					
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม					
15. ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ					
16. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					