

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน)

Organizational Commitment which Influence Job Performance of Personnel at

Namyong Terminal Public Company Limited

ชยวงษ์ ภาวิงคะนันท์ [cynansung@gmail.com](mailto:cynansung@gmail.com)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) จำนวน 85 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติการทดสอบแบบ t-test (independent sample t test) แบบสถิติแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) และสถิติการถดถอยพหุคูณ Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 22-39 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ตำแหน่งพนักงาน หน่วยงานปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน และด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

---

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## **ABSTRACT**

The objective of this research were (1) the level regarding organizational commitment of personnel at Namyong Terminal Public Company Limited (2) to study the organizational commitment which influence job performance of personnel at Namyong Terminal Public Company Limited . The sample group consisted of 85 employees of Namyong Terminal Public Company Limited. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different. Scheffe's method test was used for comparing the data in pair group and Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

The results revealed that most samples were male employees with the age ranged from 22-39 years. They were single and graduated in Bachelor degree with average monthly income ranged lower than 20,000 baht, staff and operation department did not influenced to job performance overall. The overall of organizational commitment of personnel is at the high level. When considered each aspect, The results of this research organizational commitment of work activity and participation influenced to job performance overall of significance.

---

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Performance

## **บทนำ**

องค์กรชั้นนำทั่วโลกพบว่า การจัดลำดับความสำคัญของการบริการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร ในปัจจุบันและอนาคต ได้ยกให้การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อยู่ในลำดับที่ 1 ใน 5 เสมอ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรใน

องค์กรยุคใหม่ต้องอาศัยแรงจูงใจที่สร้างจากภายในตัวบุคคลเอง และองค์กรควรมีส่วนสร้างขึ้นมาอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สามารถใช้มาตรการบังคับ สร้างกติกาโดยปราศจากการมีส่วนร่วมหรือการเห็นพ้องต้องกันจากพนักงานได้ ปัจจุบันการแข่งขันในโลกธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่องค์กรจะสามารถเตรียมตัวเพื่อที่จะรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ต้องมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนในการดำเนินธุรกิจที่จะรับมือ

บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับท่าเทียบเรือ เพื่อการนำเข้า ส่งออก รถยนต์ เป็นหลัก ซึ่งเป็นงานบริการ ใช้คนเป็นหลักในการดำเนินงาน คนจึงเป็นต้นทุนขององค์กร เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร บริษัทตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งความสำเร็จในการดำเนินงาน จนถึงความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ขึ้นอยู่กับ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ สภาพเศรษฐกิจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ นโยบาย รูปแบบการบริหาร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นบริษัทให้มีการจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจที่องค์กรมอบหมาย ให้ปฏิบัติ อย่าง มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะการให้พนักงานได้แสดงออกถึงศักยภาพสูงสุด ความเชี่ยวชาญ บริษัทจึงต้องมีกระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนา

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึที่ดีต่อบริษัทในการทำงาน ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่สำคัญ ความผูกพันนั้น จะหมายถึงการที่พนักงานคิดดี ทำดี และยินยอมที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ไม่ใช่แค่อยู่กับองค์กร ไปนานๆ ก็แปลว่ารู้สึกผูกพันแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวคิดเรื่องของความผูกพันองค์กร ของ AON Hewitt (AON Hewitt, 2015) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำด้านการบริหารงานบุคคลระดับโลก เพื่อใช้ในการศึกษา ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องมี 3 ประการก็คือ

- Say คือ การที่พนักงานพูดถึงองค์กรในเชิงบวก ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานจะเป็นคนไปโฆษณาบริษัทเราเองในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นภายนอกได้ทราบด้วย พนักงานมีความ

ภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ รวมทั้งมีความหวังในชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างมาก

- Stay คือ การที่พนักงานตั้งใจที่จะอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขและเติบโตไปด้วยกันกับองค์กร พนักงานมีความมั่นใจในอนาคตขององค์กร รู้สึกผูกพัน
- Strive คือ พนักงาน มีความมุ่งมั่น และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท เพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ พนักงานมีความหวังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร จึงมุ่งมั่นเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ หรือเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นกว่าเดิม

จากการศึกษาดังกล่าว ปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความมั่นคง สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ก็คือ มนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันภายในองค์กร ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และรักษานุเคราะห์ซึ่งมีความสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัย กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. บุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และหน่วยงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2-11 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) จำแนกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการทุ่มเทการทำงาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### **ขอบเขตการวิจัย**

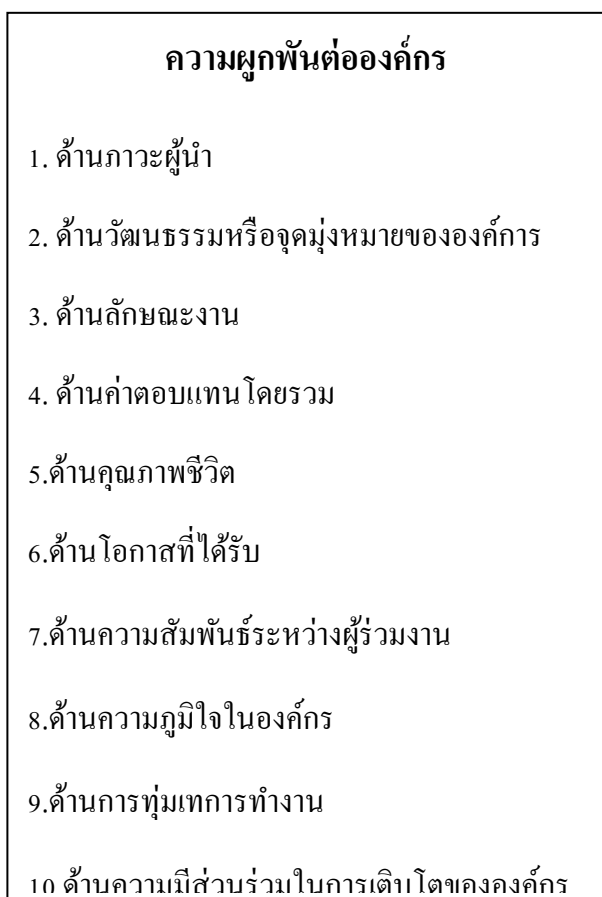
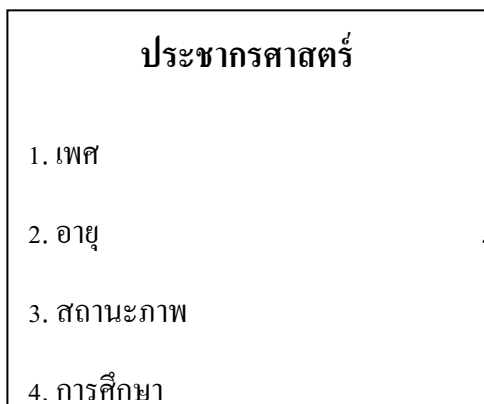
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) จำนวน 85 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 184) ระยะเวลาที่ศึกษา 8 พฤษภาคม 2562 – 20 กรกฎาคม 2562

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

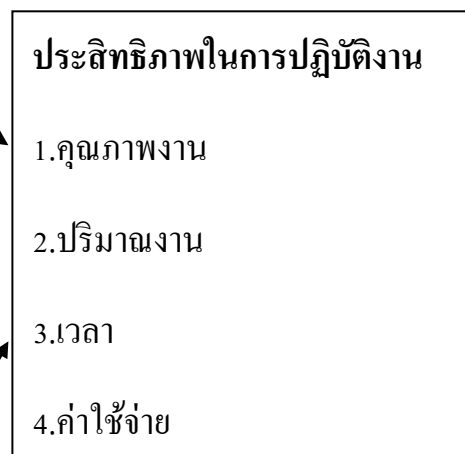
- 1.ทราบถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- 3.เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง องค์กรให้มีประสิทธิผลที่ดี
- 4.เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบตระหนักถึงความสำคัญ เล็งเห็นถึงแนวทางที่จะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้นในครั้งต่อไป

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

### ตัวแปรต้น



### ตัวแปรตาม



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของลักษณะประชากรศาสตร์ แบบให้เลือกตอบจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน สถานภาพระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีเนื้อหา แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการทุ่มเทการทำงาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และหน่วยงาน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และหน่วยงาน ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test for all possible comparisons)

5. การวิเคราะห์การถดถอย Multiple Linear Regression (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบด้านความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์

#### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน (ร้อยละ 52.1) มีอายุระหว่าง 22-39 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 67.6) ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 38) สถานภาพโสด จำนวน 46 คน (ร้อยละ 64.8) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 57.7) รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 26 คน (ร้อยละ 38.2) ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 61 คน (ร้อยละ 85.9) และหน่วยงานปฏิบัติการ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 28.2)

2. กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันองค์กรระดับมาก ในด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านคุณภาพชีวิต ด้าน



ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการทุ่มเทการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.89, SD = .96$ ) พบว่า หัวหน้าของท่าน แก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้การประสานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.01, SD = 1.00$ ) หัวหน้าของท่าน มีทักษะในการบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงได้ให้เวลา/สอน งานเพื่อช่วยให้พนักงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.70, SD = 1.08$ )

ความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.01, SD = .96$ ) พบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าคุณเป็นพนักงานของบริษัท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.18, SD = .72$ ) และองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.90, SD = .79$ )

ความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.90, SD = .55$ ) พบว่า ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.21, SD = .44$ ) และท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.43, SD = 1.21$ )

ความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.54, SD = .81$ ) พบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ท่านได้รับตรงความต้องการของคุณได้อย่างเหมาะสมและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.84, SD = .76$ ) และท่านได้รับการชมเชยในสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเทและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในงานของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.38, SD = 1.03$ )

ความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.72, SD = .77$ ) พบว่า ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.84, SD = .90$ ) และโดยรวมแล้ว ท่านมีความสุขกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.56, SD = 0.95$ )

ความผูกพันองค์กรด้าน โอกาสที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.29, SD = .80$ ) พบว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.57, SD = .96$ ) และโดยรวมท่านมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพการงานที่บริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.02, SD = 0.95$ )

ความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.65, SD = .81$ ) พบว่า บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงาน(เช่น ความช่วยเหลือเกื้อกูล, เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ) เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.76, SD = .85$ ) และโดยรวมท่านสามารถปรึกษาและพูดคุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.42, SD = 1.03$ )

ความผูกพันองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.87, SD = .71$ ) พบว่า ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.21, SD = .75$ ) และโดยรวมแล้ว ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.53, SD = 1.02$ )

ความผูกพันองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.60, SD = .82$ ) พบว่า ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.11, SD = .66$ ) และโดยรวมแล้ว ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนดีกว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.12, SD = 1.09$ )

ความผูกพันองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.90, SD = .64$ ) พบว่า ท่านมักกล่าวถึงองค์กรของท่านต่อบุคคลอื่นๆ อาทิ ครอบครัว เพื่อน ลูกค้า ในทางที่ดี และท่านจะอธิบายทุกครั้งที่มีโอกาส หากมีคนพูดหรือเข้าใจองค์กรของท่านไปในทางที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.08, SD = .64$ ) และโดยรวมแล้ว ท่านชักชวนให้เพื่อนๆ ญาติๆ เข้ามาใช้สินค้าและบริการของบริษัท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.59, SD = 0.93$ )

### 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

พนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน ที่มีอายุแตกต่างกัน ที่มี  
จำแนกตามระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน ที่จำแนกตามรายได้แตกต่างกัน ที่จำแนกตามตำแหน่ง  
งานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับ  
การศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ที่จำแนกตามหน่วยงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การวิจัยสมมติฐานที่ 2-11 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อ  
องค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน)  
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโต  
ขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด  
(มหาชน)

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย  
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นามยง  
เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. พนักงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร โดย  
รวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อ  
องค์กรต่ำ หรือ ไม่มีเลย พนักงานจะแสดงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพัน  
องค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยให้เห็นแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางแนวเดียวกัน ซึ่ง  
สอดคล้องกับการศึกษาของ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร(2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขต  
กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง

เป็นไปตามแนวคิดของ Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003) ที่ได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยความผูกพันองค์กร ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture Purpose) ด้านลักษณะงาน (Work Activity) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ด้านโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship) ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยจะดูได้จาก การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงาน ได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร

1.1 ระดับความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ (Leadership) บุคลากรบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วรณัฐ วงศ์เจริญ, เพชรน้อย สิงห์ช่างน้อย, จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง, ปราณี มีหาญพงษ์ (วารสารพยาบาลทหารบก 2561), กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นให้มีหลักสูตรหรือมีนโยบายในองค์กรให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงานอันจะส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

1.2 ระดับความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture Purpose) บุคลากรบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ในระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ (รวีวรรณ สิมาสวัสดิ์กุล, 2551) กล่าวว่า หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆที่ชัดเจน และสามารถสื่อให้กับพนักงานในองค์กรได้รับทราบถึงวัฒนธรรมขององค์กรแล้ว ก็จะสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่จะดำรงไว้ ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กร และจะมุ่งมั่น ท่วมเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตาม

1.3 ระดับความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน (Work Activity) บุคลากรบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (ศรารุช โภชนะสมบัติ, 2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นจำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ เพราะว่าบุคลากรมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์กร ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

1.4 ระดับความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) บุคลากรบริษัท นามขง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับ ซึ่ง สอดคล้องกับ (ธวัชชัย สมตระกูล, 2557) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารค่าตอบแทน สร้างความพึงพอใจในภาพรวม ส่งผลต่อรายได้ของธุรกิจ

1.5 ระดับความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) บุคลากรบริษัท นามขง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (สมพงษ์ รัตนพงศ์, 2558) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับ การตอบสนองความต้องการจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

1.6 ระดับความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) บุคลากรบริษัท นามขง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง สอดคล้องกับ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในความก้าวหน้า โอกาสต่างๆที่ได้รับ พนักงานจะมีความผูกพันองค์กรมาก เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคต

1.7 ระดับความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Relationship) บุคลากรบริษัท นามขง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) กล่าวคือ ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความผูกพัน ความสามัคคี ซึ่งจะยิ่งทำให้มีพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.8 ระดับความผูกพันองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร บุคลากรบริษัท นามขง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Steers, 1977 และ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) กล่าวคือ ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างสูง คือ การยอมรับในแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

1.9 ระดับความผูกพันองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงาน บุคลากรบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันด้านการทุ่มเทการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง (จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ, บั๋งอร โสฬส , 2560) กล่าวว่า ด้านที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร ได้มากที่สุด ส่วนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวกและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความตั้งใจ ในการสร้างผลงานที่ดีที่สุดเป็นด้านที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรองลงมาตามลำดับ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า องค์กรควรสร้างความคิดในแง่บวกและสร้างความผูกพันต่อ องค์กรแก่พนักงานต่อองค์กร ผ่านสื่อและการสร้างกิจกรรมหรือการอบรมต่าง ๆ ในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานมีความคิดในแง่บวกและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

1.10 ระดับความผูกพันองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร บุคลากรบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง (เปลวเทียน เสือเหลือง, 2557) กล่าวว่า พนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำกิจกรรมต่างๆในองค์กรส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานภายในองค์กร และพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมอันดีต่อองค์กร

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม จะมีด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน จากข้อมูลดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะบริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดลักษณะงานที่มีความเหมาะสม ในด้านความรู้ความสามารถตามหน้าที่นั้นๆ ไม่มีผลกระทบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Certo, Samuel C. , 2000) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคล คือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุ

ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ

3. ปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท นามยง เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันขององค์กรด้านลักษณะงาน และด้าน ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่ง สอดคล้องกับ (ณัฐธรรพ์ สุภักดิ์เลิศ, 2559) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ภาพรวมเป็น งานที่ทำท่าย ความหลากหลายมีคุณค่าและมั่นคง มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทำงานสายงานที่ตรงกับความสามารถ อิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ส่วนความคิดพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถที่ต้องการงาน ที่ทำมีความ หลากหลายดังนั้นจึงเป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผลที่จะทำให้พนักงานรักองค์กร เช่น การ คาดหวังที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง

### ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรสร้างกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงาน ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์กร หรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อ ความยุติธรรม ต้องสามารถวัดระดับผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในกลุ่มคนงานได้ เพราะจะช่วยให้ บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและไม่ถูกทอดทิ้ง และทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

2. กำหนดลักษณะงานให้มีความท้าทายเป็นการทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์และมีอิสระในการทำงาน จัดทำแผน CareerPath หรือการพัฒนา อาชีพให้พนักงาน ใ่ว่างชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงาน

3. พิจารณารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนในแบบผสมผสานระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานตามรายบุคคลและการจ่ายค่าตอบแทนที่อิงจากผลปฏิบัติงานโดยรวมของทีมหรือฝ่ายงาน เพื่อเพิ่มผลการดำเนินงาน โดยรวมขององค์กร

4. การปรับหลักสูตรด้านการฝึกอบรมพัฒนาให้กับพนักงานตามความต้องการของพนักงาน หรือตามหัวข้อที่จำเป็น พนักงานจะได้มีการเรียนรู้เนื้อหาหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ พัฒนาตนเอง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

5. องค์กรควรตระหนักและพัฒนาในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานให้ดีขึ้น ให้ความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและพิจารณาถึงความเพียงพอในการดำรงชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

6. สร้างความมุ่งมั่นผูกพัน เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยน เพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใด ๆ หรือประสบการณ์ไม่ให้ถูกปิดกั้นด้วยคำสั่ง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนข้อสงสัยผลต่อเหตุและผลในการพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้ และจงใจให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เข้ามาสู่การต้องการมีส่วนร่วมหากผลตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อบุคลากรนั้นเพียงพอ

### **บรรณานุกรม**

จุฑาจิตร ประดิษฐเจริญ, บังอร โสพล. (2560) *บทบาทของอัตลักษณ์องค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย ปีที่ 37 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560.

ณัฐรพีพงษ์ สุภักดิ์. (2559). *ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน* ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวและโรงแรม*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.



- ธวัชชัย สมตระกูล. (2557). ระบบบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลต่อเป้าหมายรายได้ของธุรกิจ. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นนท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการชำระรักษาคนเก่งของ พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557) การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง. ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น
- รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรณัฐ วงศ์เจริญ, เพชรน้อย สิงห์ช่างน้อย, จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง, ปราณีย์ มีหาญพงษ์ (2561). โมเดลสมการ โครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน. วารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 19, ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2561.
- ศราวุธ โกษณะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- สมพงษ์ รัตนพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ