ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล[1]
ธัญวฤณ วัทโล[2]
วิลาสิณี สุดประเสริฐ[3]

Received 14 November 2020
Revised 18 December 2020
Accepted 29 December 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ (3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์การ

[1] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 52/347 หมู่บ้านเมืองเอก ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000 อีเมล: pashatai.c@rsu.ac.th

[2] [3] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 52/347 หมู่บ้านเมืองเอก ถนนพหลโยธิน ตำบลหลักหก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

[2] อีเมล: Thanyawarin.Wattalo@kerrylogistics.com

FACTOR AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES' SSK LOGISTICS CO., LTD.

Pashatai Charutawephonnukoon[1]
Thanyawarin Wattalo[2]
Wilasinee Sutprasoet[3]

Abstract

The research aimed at studying the personal, motivation and hygiene factors that affect employees' organizational commitment in SSK Logistics Co., Ltd. The population used in the study were employees in SSK Logistics Co., Ltd. and there were 172 employees being selected as studied samples. Questionnaire was used as a data collection tool. The obtained data was analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, average, and standard deviation; and inferential statics including as independent samples t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis.

The results showed that (1) personal factors including gender, job title, educational level, marriage status, work experience, and average monthly income differently affected employees' organizational commitment of SSK Logistics Co., Ltd. at the statistically significant level as of 0.05. (2) Motivation factors including job success and responsibility affected employees' organizational commitment of SSK Logistics Co., Ltd. at the statistically significant level as of 0.05 with the predictive power of 29.0 percent. Lastly, (3) hygiene factors including working environment, the relationship between colleagues, and personal life affected employees' organizational commitment of SSK Logistics Co., Ltd. at the statistically significant level as of 0.05 with the predictive power of 46.0 percent

Keyword: Motivation Factors, Hygiene Factors, Organizational Commitment

[1] Faculty of Business Administration, Rangsit University, 52/347 Muang-Ake, Phaholyothin Road Lak-Hok, Muang, Pathumthani 12000
E-mail: pashatai.c@rsu.ac.th

[2] [3]Faculty of Business Administration, Rangsit University, 52/347 Muang-Ake, Phaholyothin Road Lak-Hok, Muang, Pathumthani 12000

[2] E-mail: Thanyawarin.Wattalo@kerrylogistics.com

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ และสถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคงภายในประเทศ ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยความผูกพันเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีความต้องการที่จะตอบแทนให้องค์กรโดยแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมี เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิผล (Riggio, 2002)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พนักงานในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเอง องค์กรที่ดีจะต้องมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพให้มีการพัฒนาควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการประเมินศักยภาพของบุคคล รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2556) และเมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์กรควรตอบแทนกลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่ดี องค์กรที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น (ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ, 2562)

นอกจากนี้ องค์กรคาดหวังให้บุคากรมีคความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากความผูกพันอันดีต่อองค์การนั้นจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกที่ดีรวมถึงการทุ่มเทแรงใจแรงกายในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ แต่หากแต่บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรสูงขึ้น และในที่สุดการปฏิบัติงานก็จะหยุดชะงัก เกิดความล่าช้า ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นต่อไป (ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร และประสพชัย พสุนนท์, 2558) โดยบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจ เคอรี่ ที่ให้บริการด้านการขนส่งสินค้าภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยพบว่าบริษัทมีพนักงานลาออกทุกเดือน ซึ่งในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนพนักงานลาออก 78 คน และในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนพนักงานลาออกเพิ่มขึ้น 45 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นผลกระทบตามมาหลายประการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และความต่อเนื่องของงานที่ทำ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการจัดทำข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพต้องการอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด ลดการสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในสายงานเพราะการรับพนักงานเข้ามาใหม่ทำให้เกิดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างและฝึกอบรมและเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจขนส่ง โดยจะศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดทฤษฎีในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และใช้แบบสอบถามพนักงาน นำมาวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งคาดหวังว่าจะเพิ่มอัตราการคงอยู่ในอนาคตของพนักงานได้

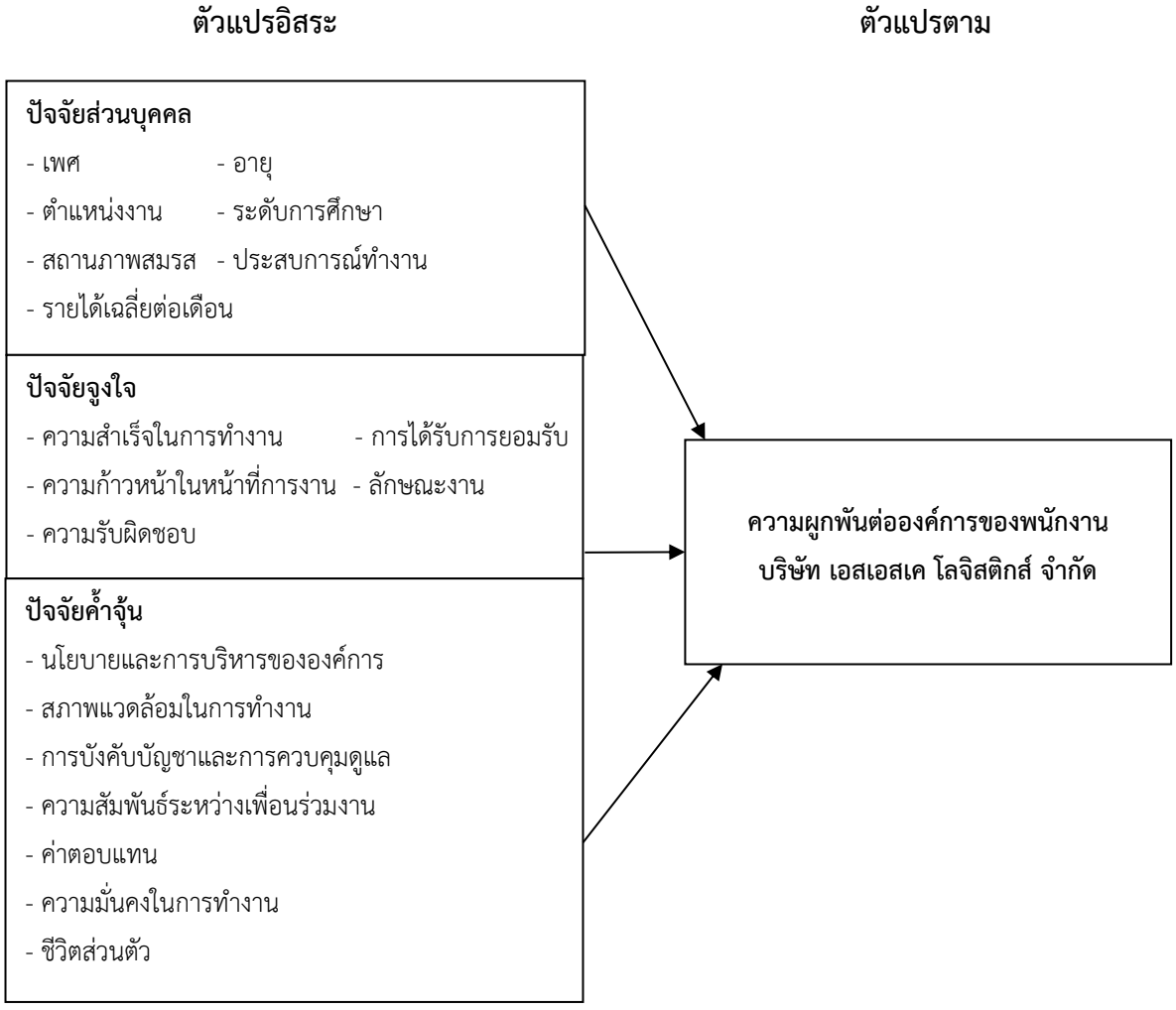
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด
3. ปัจจัยค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ถูกประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor) ของ Herzberg, Bernard and Snyderman (1959) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) คือ ความพึงพอใจไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องออกแบบให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากร (ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่อุทิศตนให้แก่องค์การด้วยการทำงานอย่างตั้งใจ เพื่อนำพาองค์การให้มีผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สูงขึ้น (Hewitt Associates, 2004) อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ และทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งจากที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ (Vance, 2006) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การยังแบ่งออกได้ 4 ระดับ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) การสนับสนุนทางการบริการ (Management Support) สัมพันธภาพ (Relatedness) และความก้าวหน้าในงาน (Growth) (The Gallup Organization, 2003)

ทฤษฎีแรงจูงใจทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้หากปฏิบัติงานใด ๆ จะยอมรับและมีความกระตือรือร้นสูง ทำให้การบริหารบุคลากรขององค์การจะมุ่งเน้นกลยุทธ์แรงจูงใจเพื่อทำให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานให้แก่องค์การและนำพาองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (กนกพร กระจางแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ซึ่งกลยุทธ์และนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นั้นทำได้หลายรูปแบบ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลากหลายรูปแบบที่เกินการขอบเขตของกฎหมายกำหนด อีกทั้งการออกแบบสิ่งเหล่านี้จะต้องครอบคลุมทุกช่วงวัยของบุคลากร (เกียรติ บุญยโพ, 2562) นอกจากแรงจูงใจจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การแล้วยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทั้งตัวบุคคลและทีมงานสูงขึ้นอีกด้วย (กฤษดา เชียรวัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ, และมรกต จันทร์กระพ้อ, 2562)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน (ข้อมูลของบริษัท ณ ปีพ.ศ. 2563) ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยมีลำดับการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ (1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรม (2) ออกแบบแบบสอบถาม (3) นำเสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหา และ (4) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.93 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 0.97 และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีความเชื่อมั่น 0.90 ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ถือว่ามีความน่าเชื่อถือ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำมาอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประชากร และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ประกอบไปด้วย Independent Samples t-test, One way ANOVA ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ Multiple Regression Analysis ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 143 คน (ร้อยละ 83.10) มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 37.20) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถ จำนวน 141 คน (ร้อยละ 82.00) โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 105 คน (ร้อยละ 61.00) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 107 คน (ร้อยละ 62.20) มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 50.00) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 81 คน (ร้อยละ 47.10)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.56, σ = 0.50) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ (μ = 4.63, σ = 0.42) รองลงมาด้านลักษณะงาน (μ = 4.59, σ = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับ (μ = 4.58, σ = 0.63) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (μ = 4.53, σ = 0.50) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (μ = 4.53, σ = 0.65) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.63, σ = 0.39) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (μ = 4.69, σ = 0.37) ด้านชีวิตส่วนตัว (μ = 4.69, σ = 0.37) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.66, σ = 0.40) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (μ = 4.65, σ = 0.50) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ (μ = 4.61, σ = 0.51) ด้านค่าตอบแทน (μ = 4.60, σ = 0.56) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (μ = 4.58, σ = 0.48) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.67, σ = 0.37) โดยทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของท่าน (μ = 4.70, σ = 0.47) ท่านเชื่อมั่นว่าทำงานกับบริษัท จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและจะทำงานกับบริษัทตลอดไป (μ = 4.69, σ = 0.48) แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานและได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่นี้ต่อไป (μ = 4.67, σ = 0.49) ท่านจะทุ่มเทและ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ (μ = 4.63, σ = 0.48) และท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่อความอยู่รอดและอนาคตของบริษัทกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (μ = 4.63, σ = 0.53) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-5.691	0.000*
อายุ	F-test	0.857	0.465
ตำแหน่งงาน	F-test	3.660	0.007*
ระดับการศึกษา	F-test	2.865	0.025*
สถานภาพสมรส	F-test	11.876	0.001*
ประสบการณ์ทำงาน	F-test	8.510	0.000*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	7.563	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.352	0.285		8.262	0.000*		
- ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.214	0.067	0.293	3.194	0.002*	0.494	2.024
- ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.052	0.058	-0.089	-0.891	0.374	0.413	2.424
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.014	0.071	0.024	0.191	0.848	0.264	3.793
- ด้านลักษณะงาน	0.148	0.090	0.206	1.658	0.099	0.269	3.717
- ด้านความรับผิดชอบ	0.180	0.077	0.208	2.345	0.020*	0.530	1.887
R = 0.557, R^2 = 0.311 Adj. R^2 = 0.290, SEE = 0.308 F = 14.963, Sig.= 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.180	0.306		3.859	0.000*		
- ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.088	0.060	0.122	1.457	0.147	0.447	2.239
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.184	0.066	0.241	2.778	0.006*	0.418	2.390
- ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	-0.007	0.074	-0.009	-0.092	0.927	0.314	3.181
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.196	0.076	0.212	2.592	0.010*	0.470	2.127
- ด้านค่าตอบแทน	0.037	0.064	0.056	0.574	0.567	0.328	3.050
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.056	0.084	0.056	0.662	0.509	0.441	2.270
- ด้านชีวิตส่วนตัว	0.198	0.080	0.198	2.459	0.015*	0.487	2.052
$R = 0.696$, $R^2 = 0.484$ Adj. $R^2 = 0.462$, SEE = 0.268 F = 21.981, Sig.= 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46.2

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธุรกิจของบริษัทเป็นการขนส่งทำให้เพศหญิงไม่สามารถเปลี่ยนงานได้มากเท่า

เพศชาย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในส่วนของระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถจึงมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา เนื่องจากความสามารถจากการใช้ทักษะในการขับขี่จึงแตกต่างจากพนักงานที่ทำหน้าในตำแหน่งบริหารการเงินการบัญชี อีกทั้งสถานภาพสมรสมีอัตราสูงกว่าสถานภาพโสดและสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องด้วยพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวมีภาระไม่มาก เพราะอยู่ตัวคนเดียวยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดรุณี ชมศรี พรชัย จูลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง (2561) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปุญชรัสมิ์ สังข์เอี่ยม (2559) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถานบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด พนักงานนั้นสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที และหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชธนะโชติ (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนดและบรรลุตามเป้าหมาย มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่บริษัทกำหนด จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ ฐานวิเศษ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมากจากหลักการบริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่รับผิดชอบต่อประชาชน สังคม การทำงานเพื่อประชาชน ธนาคารจึงต้องมีบุคคลากรที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่สูง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเคโลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46.2 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทได้แบ่งสัดส่วนพื้นในการทำงานได้อย่างชัดเจน บริษัทมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีอัธยาศัยดี พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดสุขภาพกายและจิตใจที่ดี สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป อีกทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานนั้นสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และยอมรับในความเห็นส่วนใหญ่ และยังสามารถพึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในบริษัทได้ให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานมีความสนิทสนมกัน นอกจากนี้ ชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะการที่ครอบครัวให้การสนับสนุนและเห็นชอบในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ ทำให้มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ และสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมไม่ครำ่เคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: แนวทางสู่ความสำเร็จ ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การที่สำคัญที่สุด คือ การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่พนักงานให้มีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญลภา กุลสรัสพร และทศพร มะหะหมัด (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของพนักงานบริษัท เอสเอสเคโลจิสติกส์ จำกัด ในด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างตามลักษณะทางกายภาพ

และสังคมจากการอาศัยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อช่วยส่งเสริมให้พวกเขาเหล่านี้ได้รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ด้วยการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถและท้าทายต่อการทำงานที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถแรงความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่องานที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ด้วยการวางระบบระเบียบอย่างมีแบบแผนและนโยบายที่ชัดเชน อีกทั้งยังต้องสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานให้พนักงานนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้งด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีความพร้อมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพถึงพฤติกรรม และผลกระทบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในส่วนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

3. ควรเพิ่มทำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจางแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11**(26), 116-129.

กฤษดา เชียรวัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ, และมรกต จันทร์กระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8**(2), 219-230.

เกียรติ บุญยโพ. (2562). การสร้างแรงจูงใจพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์การ. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8**(1), 237-250.

ขวัญลภา กุลสรัสพร และทศพร มะหะหมัด. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 13**(2), 102-110.

ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **Veridian E-Jouranl, Silpakorn University, 8**(1), 185-200.

ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: แนวทางสู่ความสำเร็จ. **วารสารธุรกิจปริทัศน์, 12**(1), 197-207.

ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9**(2), 161-171.

ดรุณี ชมศรี, พรชัย จูลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5**(1), 258-280.

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุ่นเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันดพล, 5**(1), 76-84.

ปุญชรัสมิ์ สังข์เอี่ยม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถานบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 6**(3), 119-130.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). Training ไม่ใช่คำตอบสุดท้าย. **Development Journal for Civil Servants, 1**(4), 8-9.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชธนะโชติ. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 6**(1), 300-333.

อรวรรณ ฐานวิเศษ. (2553). **แรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดชัยภูมิ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).

Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Willey & Sons.

Hewitt Associates. (2004). **Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies**. Retrieved from: www.hewitt.com

Riggio, R. E. (2002). **Introduction to industrial/Organizational psychology** (4th ed.). NJ: Prentice-hall.

The Gallup Organization. (2003). **Understanding employee engagement**. Retrieved from: https://www.gallup.com/topic/all_gbj_headlines.aspx

Vance, R. J. (2006). Employee engagement and commitment. **SHRM foundation**, 1-53.