



บทความวิจัย

## ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ชุลีวรรณ โชติวงษ์\* กิตติยา สุขมี และ จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์

ภาควิชาการพัฒนาระบบธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1889 8395 อีเมล: chuleewan.c@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.001

รับเมื่อ 27 สิงหาคม 2565 แก้ไขเมื่อ 20 กันยายน 2565 ตอรับเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 20 ธันวาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 107 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1.1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) รองลงมา ได้แก่ 1.2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.30$ ) และ 1.3) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.96$ ) เป็นลำดับสุดท้าย 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 2.1) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.54$ ) รองลงมา ได้แก่ 2.2) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 4.37$ ) และ 2.3) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.25$ ) เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยความคาดหวังด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** พนักงาน ความคาดหวัง ความผูกพัน องค์กร



Research Article

## Roles of Expectation Factors on Employee Organizational Commitment

Chuleewan Chotiwong\* Kittiya Sukmee and Jutharat Pinthapataya

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

\*Corresponding Author, Tel. 08 1889 8395, E-mail: chuleewan.c@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2022.11.001

Received 27 August 2022; Revised 20 September 2022; Accepted 29 November 2022; Published online: 20 December 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### Abstract

The study aims to investigate expectation factors relating to employee organizational commitment. A questionnaire was used for gathering information from respondents. The sample group consisted of 107 employees at Energy Solution Management Co., Ltd. The methods for performing statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of this study found that 1) overall employee expectation factor was at a high level ( $\bar{X} = 4.20$ ) in a prioritized order as follows: strong workplace relationships ( $\bar{X} = 4.42$ ); followed by a supervisor-employee relationship ( $\bar{X} = 4.30$ ); and appropriate remuneration and benefits granted to employees ( $\bar{X} = 3.96$ ). 2) Overall employee organizational commitment was assessed at a high level ( $\bar{X} = 4.39$ ), in a descending order of priority in this manner: willingness to exert effort for the organization ( $\bar{X} = 4.54$ ), a desire to maintain membership in the workplace ( $\bar{X} = 4.37$ ) along with organizational confidence and acceptance of organizational objectives ( $\bar{X} = 4.25$ ). The most important factors that indicate significant effect on employee organizational commitment comprised a good work environment, strong working relationships with colleagues, and satisfaction with job security respectively.

**Keywords:** Employee, Expectation, Commitment, Organizational



## 1. บทนำ

องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชนต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าทุนของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ด้วยการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ การบริหารองค์กรจะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท [1]

ความคาดหวังของพนักงานในการทำงาน การที่จูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติจะคิดว่าตนจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อคิดว่ากรกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่มีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นก็มีความคาดหวังว่าจะทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่ต้องการเพราะทำให้รู้สึกที่ตนได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าแม้ว่าตนจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้าของตนก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องจึงเป็นไปได้ที่ตนจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และก็จะไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น [2]

สำหรับความผูกพันในงานของพนักงานเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกในฐานะผู้ที่ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยความผูกพันในงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงาน และการสนับสนุนระหว่างบุคคล ทั้งนี้ในการที่จะพัฒนาให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในงานได้นั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพัน แตกต่างกันไป อาทิ ขึ้นอยู่กับอายุงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงอัตราการลาออกที่น้อย โดยหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้ว ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน [1] ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วย [3]



บริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชัน เมเนจเม้นท์ จำกัด เป็นกลุ่มในเครือบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ และพลังงานลม จากเป้าหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการที่ประเทศไทยกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุค Energy 4.0 หรือยุคที่พลังงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของนวัตกรรม มุ่งเน้นการใช้พลังงานสะอาด และมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยสาเหตุนี้ทำให้องค์การเป็นที่น่าจับตามองและเกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ต้องการบุคลากรที่มีแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถสรรหาและคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับองค์กรได้ และฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้เชี่ยวชาญในงาน และที่สำคัญจะต้องสร้างแรงจูงใจ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะทำให้ความปรารถนาที่จะอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นเวลานาน และพร้อมที่จะอุทิศความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ [4]

จากที่กล่าวไปในข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” เพื่อเตรียมพร้อมปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่าง ๆ รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ พุ่มพรั่งร่างกายและแรงใจเพื่อองค์กร ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวังเอาไว้ได้ และสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมถึงยังสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ และส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด

### 1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 2. วิธีการวิจัย

### 2.1 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

#### 2.2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากแนวคิดของ Porter, Steers, Mowday & Boulian. (1974) [5] ทฤษฎีองค์ประกอบของความคาดหวัง และทฤษฎีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของ Steers (1977) [3]

#### 2.2.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชัน เมเนจเม้นท์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จำนวน 146 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง [6] โดยใช้สูตรของ Taro Yamane



ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 107 คน

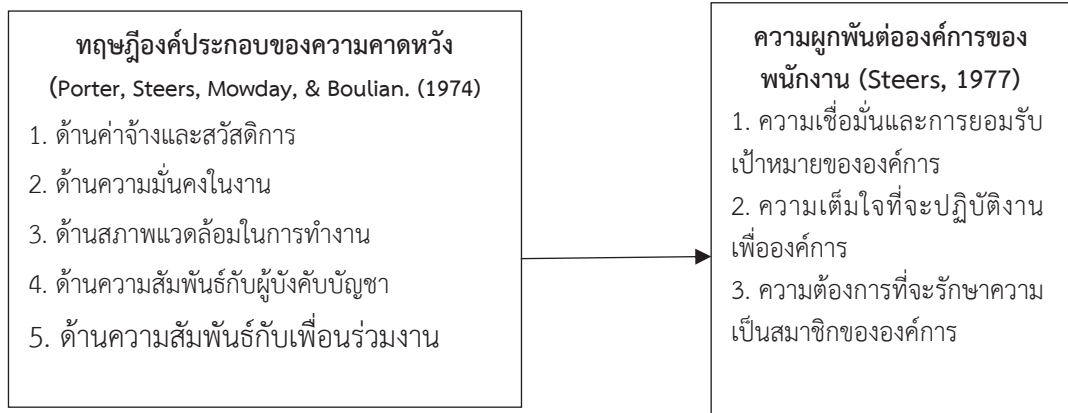
### 2.2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินงานตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

### 2.2.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของพนักงานกลุ่มบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด

## 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.3 วิธีดำเนินการวิจัย

### 2.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ณ บริษัทปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 2.3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างเป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

2.3.2.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร บทความ งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อความผูกพัน ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ

2.3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำมาทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form

### 2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.3.3.1 ผู้วิจัยทำการขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) และฝ่ายธุรการของบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อขอเข้าแจกแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อใช้ในการศึกษาโครงการพิเศษ เรื่อง ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.3.3.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลแล้ว ดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีฝ่ายธุรการของบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด เป็นผู้ช่วยเหลือในการส่งแบบสอบถามออนไลน์ และประสานงานไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน ตามที่ได้กำหนดไว้

2.3.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนกลับมา ภายใน 14 วัน และทำการตรวจสอบ และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ โดยการดึงชุดข้อมูลตอบกลับ ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form

2.3.3.4 นำชุดข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบกลับนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

### 2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติและใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2.3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)



### 3. ผลการวิจัย

#### 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

พนักงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 81.31) มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี (ร้อยละ 33.64) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.53) เป็นพนักงานปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.07) มีอายุงานมากกว่า 6 ปี (ร้อยละ 40.19) และปฏิบัติงานที่หน่วยงาน บริษัท อีเอสแอล ลำปาง จำกัด (ร้อยละ 24.30)

#### 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดเห็นดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงาน มีระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) ประกอบด้วยด้านค่าจ้างและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) และ 2) ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ )

#### 3.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

(n=107)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	Sig.
1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	- 0.088	0.075	- 0.105	0.243
2. ด้านความมั่นคงในงาน	0.353	0.115	0.301	0.003*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.408	0.097	0.400	0.001*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.016	0.090	0.015	0.861
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.365	0.113	0.274	0.002*
$R^2 = 0.589$ $SEE = 0.483$ $F = 31.356$ $Sig. = 0.001$				

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 59.6 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

(n=107)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	Sig.
1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	0.092	0.077	0.108	0.236
2. ด้านความมั่นคงในงาน	0.299	0.118	0.252	0.013*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.239	0.099	0.230	0.018*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.043	0.092	0.042	0.639
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.413	0.116	0.306	0.001*
$R^2 = 0.589$ SEE = 0.483 F= 31.356 Sig. = 0.001				

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าความผันแปรของความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ได้ร้อยละ 58.9 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

(n=107)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	Sig.
1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	-0.126	0.068	-0.173	0.067
2. ด้านความมั่นคงในงาน	0.187	0.104	0.184	0.075
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.187	0.088	0.210	0.036*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.090	0.082	0.101	0.273
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.584	0.102	0.504	0.001*
$R^2 = 0.562$ SEE = 0.427 F= 28.225 Sig. = 0.001				

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าความผันแปรของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.2 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

(n=107)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	Sig.
1. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	- 0.055	0.093	- 0.064	0.556
2. ด้านความมั่นคงในงาน	0.232	0.143	0.194	0.107
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.345	0.121	0.329	0.005*
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.043	0.112	0.041	0.703
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.351	0.140	0.257	0.014*
$R^2 = 0.408$ $SEE = 0.586$ $F = 15.603$ $Sig. = 0.001$				

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าความผันแปรของความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ได้ร้อยละ 40.8 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4. อภิปรายผลและสรุป

##### 4.1 ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงาน

4.1.1 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด ได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน รวมถึงการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน สวัสดิการและความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ



4.1.2 ด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด รู้สึกว่าองค์กรและงานมีความมั่นคง และได้ทำงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ให้ความเชื่อใจว่าองค์กรจะทำให้พวกเขาเติบโตและก้าวหน้าได้ รวมถึงองค์กรยังมีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลต่อความรู้สึกผูกพัน อยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ไปนาน ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [8] ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่าด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงาน หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม รวมถึงมีอุปกรณ์ป้องกันและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณในการสร้างอาคาร สถานที่ ตลอดจนการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการใช้งาน

4.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน และมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาตัวเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับพนักงาน ให้ความไว้วางใจกับพนักงานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

4.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีการช่วยเหลือกัน ให้คำปรึกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่กัน ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [9] ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานนั้นสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และยอมรับในความเห็นส่วนใหญ่ และยังสามารถพึ่งพาอาศัยเพื่อน



ร่วมงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในบริษัทได้ให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานมีความสนิทสนมกัน

#### 4.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.2.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความคิดว่า วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมกับการดำเนินงานในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] ศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลของ ธนาคารออมสิน จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลให้ความสำคัญในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นอันดับต้น เนื่องจาก การที่พนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นการสะท้อนว่าพนักงานมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายขององค์กร จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบ และอยู่ในกฎระเบียบขององค์กร

4.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจาก เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยากช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ [11] ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์กรทหารผ่านศึก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างในการปฏิบัติงานขององค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งยัง มั่นใจว่าพนักงานและลูกจ้างทุกคนตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนเสียสละให้แก่องค์กรอย่างยิ่ง เห็นได้จากในการจัดงานเชิดชูเกียรติทหารผ่านศึกในงานวันที่ 3 กุมภาพันธ์ทุกปี ซึ่งงานสำเร็จและสมเกียรติ สมศักดิ์ศรีของทหารผ่านศึก

4.2.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด เล็งเห็นถึงความมั่นคงและก้าวหน้าที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปจนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ [11] ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างองค์กรทหารผ่านศึก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างในการปฏิบัติงานขององค์กรสงเคราะห์ทหารผ่านศึก มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก การที่พนักงานและลูกจ้างมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานที่องค์กรนี้มีความมั่นคงและมีเกียรติ ที่ผ่านมาสมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาแล้วไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแนวทางประกอบอาชีพ

#### 4.3 ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี้ โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมต่อการ



ปฏิบัติงาน รวมถึงมีอุปกรณ์ป้องกัน และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานรู้ว่าการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย อยากรทำงานกับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [12] ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกับหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ซึ่งเพื่อนร่วมงานนั้นก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ รวมถึงพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [13] ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท A ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงการช่วยเหลือกันในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [9] ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าจูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46.2 เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีอิทธิพลดี ทำให้พนักงานนั้นสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และยอมรับในความเห็นส่วนใหญ่ และยังสามารถพึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในบริษัทได้ให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันทำให้พนักงานมีความสนิทสนมกัน

4.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ทำให้พนักงานหน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่องค์กรนี้ อยากรจะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ไปนาน ๆ โดยไม่โยกย้ายงานไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [14] ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในเชิงบวกมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



#### 4.3 ข้อเสนอแนะ

4.3.1 องค์การควรมีการจัดสรรสวัสดิภาพเพิ่มเติมให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์การ

4.3.2 องค์การควรมีการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ หรือกิจกรรมใดๆ ที่จะทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้เกิดความรู้สึกรักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- [2] Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley and Sons Inc.
- [3] Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- [4] แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. Dspace Bu.
- [5] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 604.
- [6] Yamane (1970). *Statistic: An Introductory Analysis* (2<sup>nd</sup> ed). Harper & Row.
- [7] กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภู่อาระ. (2563). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113-121.
- [8] ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก). สืบค้นจาก [https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2560/F\\_NATTAPHAN%20\\_CHANTANYAKAM.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2560/F_NATTAPHAN%20_CHANTANYAKAM.pdf)
- [9] พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล ธัญวณ วัทโล และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 27-39
- [10] ชัชวาล ดวงบุบผา. (2563). บุคลากรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6), 421-441
- [11] สุชาติ อดุลย์บุตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและลูกจ้างองค์การทหารผ่านศึก. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 19, 201-211
- [12] ศมนญา แก้วนิก และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราษฎร์บูรณะ. *วารสารวิชาการธรรมทรศน์*, 20(1), 110-118



- [13] ศิริพร พรหมไชย และ จตุพร สังขวรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสต์บางกอก.*
- [14] สุขน ทิพย์ทิพากร และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม. วารสารธุรกิจปริทัศน์คณะวิทยาการจัดการ, 9(1), 143-158.*