ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A

Factors Affecting the Organization Commitment of the Employee in Company A

เบญญาภา พุ่มเทียน / Benyapha Pumtian
คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Economics, Kasetsart university
Email: Benyapha.pum@ku.th

ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์ / Sri-on Somboonsup
คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Economics, Kasetsart university
Email: Sri-on.s@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A ประกอบด้วยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมของพนักงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท A จำนวน 300 คน เก็บรวมรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน และการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ รายได้ต่อเดือน พฤติกรรมส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ด้านองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10 ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ด้านองค์กร ด้านกลุ่มทำงาน ด้านงานที่ทำ และด้านอาชีพ

Abstract

The objectives of this study were to analyze factors Affecting the Organization Commitment of The Employee in Company A, consisting of demographic factors, employee behaviors, and factors related to organizational commitment. The sample group used in this study was 300 employees of the Company. Data were collected using a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Logit model analysis. The results of the study found that factors Affecting the Organization Commitment of the Employee in Company A at a statistical significance of 0.01 were demographic factors: monthly salary, personal behavioral factors: length of work with the company, and factors related to organizational commitment: organizational factors. and factors Affecting the Organization Commitment of the Employee in Company A at a statistical significance of 0.10 were demographic factors: age and factors related to organizational commitment: organizational factors, workgroup factors, task factors, and career factors.

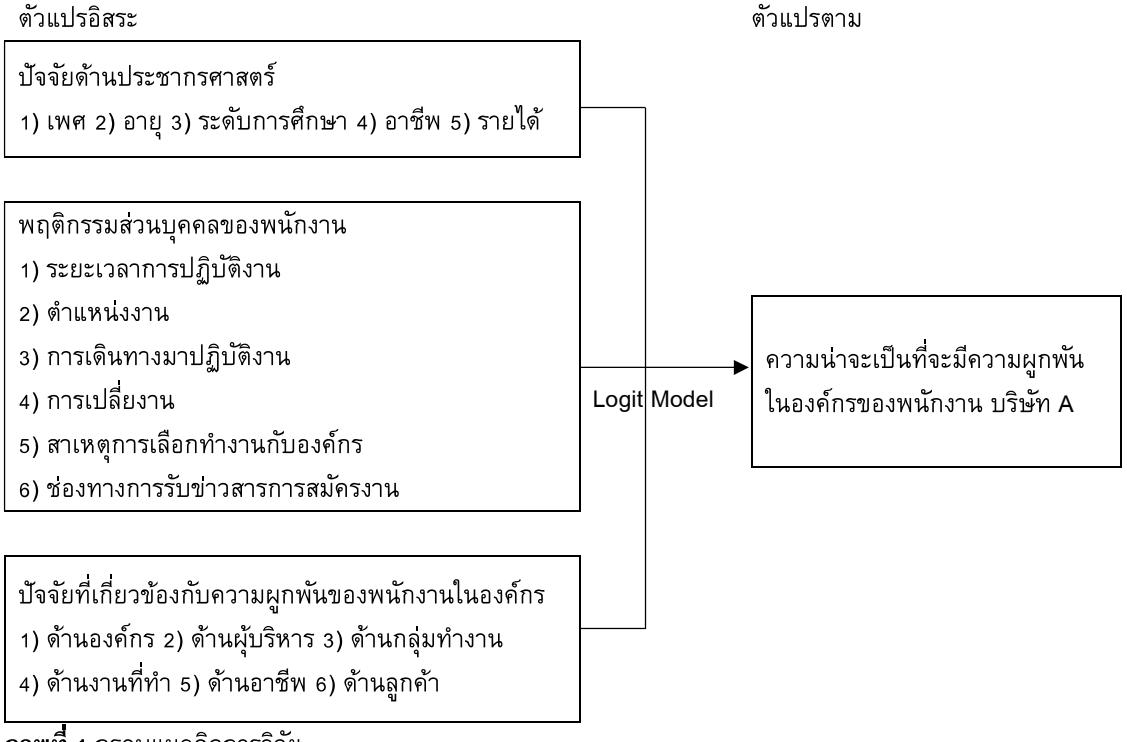
บทนำ

สถานการณ์เศรษฐกิจในอนาคตมีโอกาสที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้นทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และองค์กรต่างๆ ซึ่งต่างต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันนั้นๆ โดยมีการนำเครื่องมือ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เข้ามาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ การดำเนินการธุรกิจมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการได้แก่ 1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ซึ่งในการผลิตหรือดำเนินการใดจะต้องอาศัยบุคคลากรเป็นผู้ดำเนินการทั้งด้านความคิด การวางแผน และการดำเนินการ เพื่อทำให้เกิดกิจการหลากหลายรูปแบบ 2) เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการลงทุน ผู้ประกอบธุรกิจต้องมีการวางแผนในการใช้เงินทุน และการจัดหาเงินทุนเพื่อก่อให้เกิดผลตอบแทนสูงสุด 3) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) นำมาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งต้องมีบริหารจัดการการผลิตให้ได้ต้นทุนที่ต่ำเพื่อทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด 4) วิธีปฏิบัติงาน (Method) วิธีการ ขั้นตอนหรือกระบวนการในการดำเนินงาน ซึ่งต้องมีการวางแผน ควบคุม ติดตามและตรวจสอบและต้องมีการพัฒนาโดยการนำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง และ อิมรอน มะลูลีม, 2552) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร ปัจจุบันบริษัทเอกชนในภาคธุรกิจจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้ค้าน้ำมันรายต้นๆ ของประเทศ มีการวางแผนขยายการเติบโตและการแข่งขันทางธุรกิจในเชิงรุกเพื่อเพิ่มพื้นที่การขายและขยายการเติบโตของธุรกิจทั้งธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน และธุรกิจที่ไม่ใช่น้ำมัน (Non-oil) เพื่อชิงฐานลูกค้าและรักษาส่วนแบ่งการตลาด ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างราบรื่นท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพในการบริหารงาน คิดวิเคราะห์ วางแผน และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ บริษัท A ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและธุรกิจค้าปลีก (Non-Oil) อย่างผสมผสาน บริษัทมีแผนที่จะพัฒนาและรักษาความเป็นผู้นำในประเทศ พร้อมทั้งแสวงหาช่องทางการเติบโตของกลุ่มธุรกิจค้าปลีกและบริการอื่นๆ ไปในระดับภูมิภาคและระดับโลก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องท้าทายขององค์กรและยังมีกการแข่งขันสูงในกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกัน จึงจำเป็นต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานในองค์กรเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ แต่บริษัทอัตราการลาออกของพนักงานในช่วงปี 2562-2564 เพิ่มสูง โดยปี 2564 เพิ่มสูงขึ้นจาก 2 ปีก่อนหน้าคิดเป็นร้อยละ 72.22 ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตโดยพบว่าพนักงานที่มีการลาออกตั้งแต่ปี 2562-2564 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 94.44 และพื้นที่อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 5.56 ซึ่งการลาออกของพนักงานนั้นทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่มีองค์ความรู้ ความชำนาญในงานที่ติดตัวพนักงานไป ทั้งบริษัทยังสูญเสียงบประมาณและเวลาในการสรรหาบุคลากรทดแทน อาทิ ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ ค่าตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน และการดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่อง

โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัท A

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของผู้ศึกษา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการศึกษาในครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท A ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamame โดยใช้ข้อมูลพนักงาน ณ วันที่ 1 มกราคม 2565 (ภายใต้สมมติฐานที่ไม่มีการรับพนักงานใหม่) และกำหนดความคลายเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 ตัวอย่าง และได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 5 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ 2) พฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาปฏิบัติงาน การเปลี่ยนงาน สาเหตุการเลือกทำงานกับองค์กร ช่องทางการรับข่าวสารการสมัครงาน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท A ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านกลุ่มทำงาน ด้านงานที่ทำ ด้านอาชีพ และด้านลูกค้า วัดโดยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของไลเคิร์ท (Likert's scale) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญโดยที่ 5 มากที่สุด และ 1 น้อยที่สุด 4) ความผูกพันต่องค์กรของพนักงานบริษัท A ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม วัดโดยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของไลเคิร์ท (Likert's scale) แสดงความคิดเห็นโดยที่ 5 มากที่สุด และ 1 น้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Coefficient Cronbach's alpha ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่ 0.9432 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยนเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน และการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิต

สมมติฐานของการวิจัย

H_0: ลักษณะของประชากรศาสตร์ พฤติกรรมของพนักงานบริษัท และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A

H_1: ลักษณะของประชากรศาสตร์ พฤติกรรมของพนักงานบริษัท และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A

การกำหนดรูปแบบจำลองโลจิต (Logit Model) กำหนดขึ้นจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของประชากรศาสตร์ พฤติกรรมของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท A ได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_{1i}\text{Gender} + \Sigma_i\beta_{2i}\text{Status} + \beta_{3i}\text{Age} + \Sigma_i\beta_{4i}\text{Income} + \beta_{5j}\text{Year} + \beta_{6k}\text{Organization}_1 + \beta_{7k}\text{Organization}_3 + \beta_{8k}\text{Executive}_5 + \beta_{9k}\text{Group}_2 + \beta_{10k}\text{Group}_6 + \beta_{11k}\text{Work}_1 + \beta_{12k}\text{Occupation}_5 + \beta_{13k}\text{Customer}_1 + \varepsilon$$

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
P	Prob (Y=1) ความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท A	
Y	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน	1 = ผูกพันในองค์กร 0 = ไม่ผูพันในองค์กร
$Gender_i$	เพศ	1 กรณี ชาย 0 กรณี หญิง
$Status_i$	สถานภาพสมรส เมื่อ I = 2, 3	(Base Group = โสด) $Status_2$ = 1 กรณี แต่งงาน 0 กรณี อื่น ๆ $Status_3$ = 1 กรณี หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 0 กรณี อื่น ๆ
Age_i	อายุ	Age_2=1 กรณี มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป 0 กรณี 21-30 ปี
$Income_i$	รายได้ต่อเดือน เมื่อ I = 2, 3, 4, 5, 6	(Base Group=ไม่เกิน 15,000 บาท) $Income_2$ = 1 กรณี 15,001-25,000 บาท 0 กรณี อื่น ๆ $Income_3$ = 1 กรณี 25,001-35,000 บาท 0 กรณี อื่น ๆ $Income_4$ = 1 กรณี 35,001-45,000 บาท 0 กรณี อื่น ๆ $Income_5$ = 1 กรณี 45,001-50,000 บาท 0 กรณี อื่น ๆ $Income_6$ = 1 กรณี มากกว่า 50,000 บาท 0 กรณี อื่น ๆ
$Year_j$	ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท	1 กรณี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป 0 กรณี น้อยกว่า 10 ปี
$Organization_k$	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูพันด้านองค์การโดย $Organization_1$ = ความมีชื่อเสียงและมีความมั่นคงขององค์กร $Organization_3$ = ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่ากะ และเบี้ยเลี้ยงฯ) มีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ท่านรับผิดชอบ	ตามระดับความสำคัญ 1-5
$Executive_k$	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูพันด้านผู้บริหารโดย $Executive_5$ = ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคต่อพนักงานในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและประเมินผลอย่างเป็นธรรม	ตามระดับความสำคัญ 1-5

ตัวแปร	ความหมาย	หมายเหตุ
$Group_k$	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูพันด้านกลุ่มทำงานโดย $Group_2$ = เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และผลงาน $Group_6$ = วัฒนธรรมขององค์กรหรือหน่วยงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของท่าน	ตามระดับความสำคัญ 1-5
$Work_k$	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูพันด้านงานที่ทำโดย $Work_1$ = มีการกำหนดขอบเขต หน้าที่การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	ตามระดับความสำคัญ 1-5
$Occupation_k$	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูพันด้านอาชีพโดย $Occupation_5$ = มีการประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรมและสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ตามระดับความสำคัญ 1-5
$Customer_k$	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูพันด้านลูกค้าโดย $Customer_1$ = การได้รับความร่วมมือที่ดีในการประสานกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร	ตามระดับความสำคัญ 1-5
ε	ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Term)	

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราห์แบบจำลองโลจิต ทำให้ได้สมการถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A ดังต่อไปนี้

$$\ln\left(\frac{\hat{p}}{1-\hat{p}}\right) = 4.652 +$$

$0.159Gender_2 + 0.328Status_2 + 0.749Status_3 + 0.817Age_2 - 17.218Income_2 - 16.464Income_3 - 17.092Income_4 -$

(0.49)	(0.86)	(0.77)	(1.72)*	(-9.71)**	(-9.83)**	(-9.99)**
[0.034]	[0.069]	[0.136]	[0.184]	[-0.919]	[-.974]	[-0.979]

$16.130Income_5 - 16.629Income_6 + 1.092Year_2 + 0.754organization_1 - 0.461organization_3 + 0.284Executive_5 +$

(-9.14)**	(-9.60)**	(2.67)**	(3.23)**	(-1.93)*	(1.26)
[-0.869]	[-0.999]	[0.225]	[0.160]	[-0.098]	[0.060

$0.544Group_2 + 0.545Group_6 + 0.472Work_1 + 0.473Occupation_5 + 0.115Customer_1$

(1.70)*	(1.88)*	(1.91)*	(1.90)*	(0.42)
[0.116]	[0.116]	[0.100]	[0.100]	[0.024]

LR chi2(18) = 135.01 Prob > Chi2 = 0.0000 Overall Percentage Correct = 79.00%

หมายเหตุ: ตัวเลขใน ( ) คือ ค่า Z-stat

ตัวเลขใน [ ] คือ ค่า Marginal effect

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบแบบจำลองโลจิต พบว่า เมื่อพิจารณา LR chi2(18) = 135.01 และ Prob > Chi2 = 0.0000 อธิบายได้ว่า แบบจำลองสามารถอธิบายปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับบ 0.01 และ 0.10 นอกจากนี้ เมื่อพิจรณาค่า Overall Percentage Correct มีค่าเท่ากับ 79.00% อธิบายได้ว่า แบบจำลองนี้สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ทั้งกรณีที่มีความผูกพันหรือไม่ผูกพันได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 79

โดยปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท A ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์กร: ความมีชื่อเสียงและมีความมั่นคงของบริษัท ส่วนระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ได้แก่ อายุ (มากกว่า 30 ปีขึ้นไป) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านองค์กร: ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเวรฯ) ด้านกลุ่มทำงาน: เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือและวัฒนธรรมขององค์กรหรือหน่วยงาน ด้านงานที่ทำ: มีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และด้านอาชีพ: การประเมินความรู้เข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ มีความยุติธรรม

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิตที่ประมาณค่าได้ร่วมกับค่า Marginal effect สามารถวิเคราะห์และอธิบายความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท A อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.10 ดังนี้

1) ความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท A อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ได้แก่

1.1) ปัจจัยลักษณะของประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท, 25,001-35,000 บาท, 35,001-45,000 บาท, 45,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 91.86 ร้อยละ 97.38 ร้อยละ 97.89 ร้อยละ86.90 และร้อยละ 99.94 ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้หรือค่าตอบแทนสูง จะมีประสบการณ์ทำงานมาก อาจส่งผลให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวใช้ประสบการณ์ที่ โยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่นที่เสนอค่าตอบแทนสูงกว่าได้ สอดคล้องกับศึกษาของ ณฐพวรรณ ชาญธัญกรรม (2560) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

1.2) ปัจจัยพฤติกรรมของพนักงานบริษัท ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อย 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.55 เนื่องจากมีความคุ้นชินกับวัฒนธรรมองค์กร และยอมรับนโยบายของบริษัทได้ ซึ่งส่งผลให้มีความูผพัน รักและคงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ Hall et al. (1972) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาธอลิค และพนักงานผ่าไม้ของอเมิรกา พบว่า การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

1.3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านองค์กร คือ ความมีชื่อเสียง ความมั่นคงขององค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.02 เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารและการได้รับการยอมรับ ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กร

2) ความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ได้แก่

2.1) ปัจจัยลักษณะของประชากรศาสตร์ ด้านอายุ พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นที่จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.44

2.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

2.2.1) ด้านองค์กร คือ ค่าตอบแทน(เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเวรฯ) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ลดลงร้อยละ 9.80 หากบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานหรือพนักงานให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมาก จะส่งผลให้พนักงานไม่มีความผูกพันในองค์ ซึ่งค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด Byars and Rue ได้กล่าวว่ามีปัจจัยภายนอก ภายในหลายอย่างที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้แก่ รูปแบบและคุณภาพของการบริหาร การออกแบบค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรแต่พนักงานที่ไม่พึงพอใจ ไม่ผูกพันต่องานมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน ขาดงาน หรือไม่ตั้งใจทำงาน

2.2.2) ด้านกลุ่มทำงาน คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมให้ความช่วยเหลือ และวัฒนธรรมขององค์กรหรือหน่วยงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.60 เท่ากัน เนื่องจากพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับทัศนะ ของ บารอน (1986) ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทันคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

2.2.3) ด้านงานที่ทำ คือ การกำหนดขอบเขตหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.00 เนื่องจากการที่กำหนดขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจนทำให้พนักงานทราบถึงหน้าที่การทำงานของตนเอง สามารถวางแผนการทำงานตามขอบเขตและจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาระบบ หรือการทำงานให้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ ด้านอาชีพ คือ การประเมินความรู้เข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ มีความยุติธรรม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.00 เนื่องจากหากพนักงานรับรู้ได้ถึงการประเมินผลอย่างเป็นธรรม จะเป็นการกระตุ้นการดำเนินงานของพนักงานให้ทำอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทุ่มเท เพื่อผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสามารถสรุปและเสนอแนะได้ ดังนี้

1) จากการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิตจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุ มากว่า 30 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากว่าพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งบริษัทควรพิจารณนาถึงความสำคัญของพนักงานกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 30 ปี ที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้วยเนื่องจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวอยู่ใน Generation Y และ Generation ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่มีความคิดร่วมสมัย มีแนวคิดที่แตกต่าง ซึ่งอาจจะเข้ามาเป็นกำลังหลักของบริษัทในอนาคต

2) บริษัทควรพิจารณานโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอย่างเต็มความสามารถ และยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

3) บริษัทควรให้สำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากหากมีบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานสามารถยอมรับและเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรได้ก็จะเป็นการรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ ทั้งนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมปฏิบัติงานที่อาคารสำนักงาน ก็มีกาปรับเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work for Home) ซึ่งเมื่อสถานการณ์เข้าสู่ปกติบริษัทควรมีการปรับเปลี่ยนให้การเข้าปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.* การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามแสน).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ดอกจันทร์ ดำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง และอิมรอน มะลูลีม. (2552). *กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอีซีโทคินอิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด.* สืบค้นจาก http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf.

ศุภราภรณ์ อนันต์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท A ศูนย์กระจายสินค้าชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระเศรษฐาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศศิพร บุญชู. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่ เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2555). หลักการและการใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติคสำหรับการวิจัย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 4*(1), 1-12.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2565). *ข้อมูล One-Report บริษัท A.* สืบค้นจาก https://market.sec.or.th/public/idisc/th/Product/NewProduct.

สารบัญ

หน้า

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการ ศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม 1

นพดล คำมูล และ ไชยา ยิ้มวิไล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 8

พรนภา สมุหเสนีโต และ ปิยากร หวังมหาพร

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 15

สกุณา จันทพัฒสกุณ และ ไชยา ยิ้มวิไล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ 21

วราวิทย์ คุ้มทรัพย์ และ ปิยากร หวังมหาพร

คุณภาพการให้บริการของส่วนบริการศุลกากร สำนักงานศุลกากรท่าอากาศยานดอนเมือง 28

ศิภัสรดา กาญจนวิกัย และ ปิยากร หวังมหาพร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองกำกับการ 1 กองบังคับการปฏิบัติการพิเศษ 35

สว่าง ว่องพรรณงาม และ สุรชัย ศิริไกร

ทัศนคติของประชาชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ต่อโครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ 42

ปิยะฉัตร ท่าดี และ อุทัยรัตน์ เมืองแสน

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักมาตรฐานการออกหนังสือสำคัญ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย 50

วิลาวัณย์ วิศาลสวัสดิ์ และ สุรชัย ศิริไกร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักบริหารอาคารและที่ดินออกแบบและก่อสร้าง สำนักงานอัยการสูงสุด 58

ศลิษา พลายละหาร และ สุรชัย ศิริไกร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 65
ปุณยวีร์ มิลินเจริญไชย และ ไชยา ยิ้มวิไล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด 74
ชิดกมล อ่องดี และ สุรชัย ศิริไกร

ความคิดเห็นของทนายความต่อแนวทางในการบริหารจัดการคดีภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษา: ศาลจังหวัดระยอง 83
นันท์นภัส ธนวัฒน์กันยกร และ ไชยา ยิ้มวิไล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักอำนวยการกลาง สำนักงานกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) 91
ศิริธร ศรีพยักร์ และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนของหลักทรัพย์กลุ่มการแพทย์ 98
ศุภพล เหลียวเลขา และ ศิริขวัญ เจริญวิริยะกุล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 1 ระยอง 106
สิตานัน สว่างปาน และ สุรชัย ศิริไกร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการจดทะเบียนรถยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย 114
ชนิสรา พินิจกุลวิวัฒน์ และ ศิริขวัญ เจริญวิริยะกุล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 122
อนุพงศ์ วีระกูล และ สุรชัย ศิริไกร

แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกลาง ของคนในเจเนอเรชันวาย 130
จิรภัทร โกสินทร์ และ ไชยา ยิ้มวิไล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม 138
วิภาพร โสสีสุข และ สุรชัย ศิริไกร

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการด้านงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน สำนักทะเบียนอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร 149
ศิริลักษณ์ ถมปัด และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบินตำรวจ 156
สุกันยพัส ดวงธนัชพงศ์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด 164
ศิลดา คำหุ่ง และ ปิยากร หวังมหาพร

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพทีม พม. ระดับจังหวัดภายใต้แนวคิดบ้านเดียวกัน (One Home) กรณีศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี 172
สมมาตร วิสุทธิวงษ์ และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดชัยบาดาล สำนักงานศาลยุติธรรม 182
นันธิพา หน้าจันทึก และ สุรชัย ศิริไกร

ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติแก่ผู้สูงอายุของสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร 193
ปิยะทัศกร ขันแก้ว และ สุรชัย ศิริไกร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชัยนาท กรมการขนส่งทางบก 202
จตุพร คล้ายทรัพย์

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ 208
ทรงสิริ เจริญศิริ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลห้วยน้ำขาว จังหวัดกระบี่ 217
จารุวิทย์ เพชรประสิทธิ์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 226
พัชริดา เจิดดีสกุล และ ปิยากร หวังมหาพร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา 235
ศิรามพัฒน์ มีสันเทียะ และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา 243
ธนวัฒน์ ราชาเดช และ สุรชัย ศิริไกร

ความพึงพอใจของผู้มาติดต่อราชการต่อคุณภาพการให้บริการของศาลยุติธรรมในสังกัดภาค 7 251
ทิวาพร แซ่หวื่อ และ นิลุบล ศิวบวรวัฒนา

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมการพัฒนาชุมชน 259
สยาม บัวระภา และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ที่ส่งผลต่อภาคธุรกิจ 265
สื่อหนังสือพิมพ์ออนไลน์ในประเทศไทย
ชญาดา แพทยารักษ์ และ นรารัก บุญญานาม

ปัจจัยในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารในกรมข่าวทหารบก 274
ลักษณาพร กาลพฤกษ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาบริการกลุ่มอำนวยการพิธีการศพ 283
ที่ได้รับพระราชทาน กรุงเทพมหานคร
วรากร แจ้งฟ้า และ ปิยากร หวังมหาพร

พฤติกรรมการเรียนออนไลน์ ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ 290
มหาลัยวิทยาลัยแห่งหนึ่งในช่วงสถานการณ์โควิด-19
ศิราภัสร์ บุตรสอน และ ปิยากร หวังมหาพร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล: 298
ความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรและผู้ใช้บัณฑิต
กนิศ์พิชญา อัฐมาธิตภักดี, ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ และ ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกองมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร กรมศุลกากร 306
ธรดล จันทรศัพท์ และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรทางทะเล 313
และชายฝั่งที่ 9 (ปัตตานี)
ศุภใจ เกตุแก้ว และ นิลุบล ศิวบวรวัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 322
สำนักงานเทศบาลตำบลป่าบอน จังหวัดพัทลุง
นีรชา ระน้อม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรป่าตอง จังหวัดภูเก็ต 330
สันติพงษ์ คงเขียว และ สุรชัย ศิริไกร

การรับรู้คุณภาพการให้บริการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 338
ภชรพร เครือทัต และ ปิยากร หวังมหาพร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน กรุงเทพมหานคร 345
ณภัทร อรอังกุล และ ปิยากร หวังมหาพร

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม 352
พชรพล ศรีม่วง และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง 361
นัสวัฒน์ เลิศมณีภา และ ปิยากร หวังมหาพร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคดีภาษีอากร สำนักงานอัยการสูงสุด 370
ลัดดาวัลย์ โปธาดี และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด อาคารรัชดาภิเษก 378
บุษยวรรณ ศรีหาตา และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 387
นันทวุฒ ภัทรพลกุล และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนสถานพยาบาลสัตว์ ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 395
ฉฏาธร โคเลิศ และ พิษณุวัฒน์ ทวีวัฒน์

การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนฟาร์มกุ้งก้ามกราม จังหวัดชลบุรี 402
รวีณ ทิพยกานนท์ และ พิษณุวัฒน์ ทวีวัฒน์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 1 นนทบุรี 409
สุวิณ เริงธรรม และ ปิยากร หวังมหาพร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา 419
เอกวิทย์ นาโสก และ ไชยา ยิ้มวิไล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักอนุญาโตตุลาการ 428
ณัฐธีรา กล่อมสกุล และ นิลุบล ศิวบวรวัฒนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการ ศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม 436
เสาวนี ศุภเสถียร และ สุรชัย ศิริไกร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ 446
ชานนทร์ ช่างอาวุธ และ ปิยากร หวังมหาพร

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมงานฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาธนบุรี 455
สราวรรณ จันทร์ราม และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำกลางระยอง 461
ณัฐนันท์ เสาวคนธ์ และ ปิยากร หวังมหาพร

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตวังทองหลาง 469
พรหมเทพ บุญส่งเสริม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลจังหวัดระยอง 479
ณัฐภัสสร นิลหมื่นไวย และ ไชยา ยิ้มวิไล

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา 486
ฐิติมา ชูเฉลิม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจองคิวผ่านแอปพลิเคชัน “e-QLands” สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาบึงกุ่ม 494
จีรวรรณ พุทธบุรี และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

การทดสอบฤทธิ์เบื้องต้นของสารสกัดพรอพอลิสจากชันโรง Geniotrigona thoracica ต่อการยับยั้งยีสต์ก่อโรคผิวหนัง Malassezia globosa 506
กวิสรา ก้อนศิลา, วันชัย อัศวลาภสกุล, ปรีชา ภูวไพรศิริศาล และ จันทร์เพ็ญ จันทร์เจ้า

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักรับเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ 515
พชร เขียวพงศ์ และ ไชยา ยิ้มวิไล

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร 524
นภัสนันท์ มะโนการ และ ไชยา ยิ้มวิไล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริการโดยทั่วถึงและเพื่อสังคม สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ 532
อรพรรณ นันทะ และ ปิยากร หวังมหาพร

ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม 539
วิไลพร สัมฤทธิ์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 549
ปกชนน์ วากะมะนนท์ และ ไชยา ยิ้มวิไล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์ประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและความมั่นคง กองบัญชาการกองทัพไทย 556
เรวิกา สินทร และ ปิยากร หวังมหาพร

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม 564
สุวดี ศรีทองจันทร์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเลขานุการตุลาการศาลปกครองสูงสุด สำนักงานศาลปกครอง 572
สุกัญญา บุรุษภักดี และ ปิยากร หวังมหาพร

การดื้อยาปฏิชีวนะของเชื้อเอนเทอโรคอคคัส ฟีคาลิส สายพันธุ์สลายเม็ดเลือดแดงและไม่สลายเม็ดเลือดแดงที่แยกจากคลองรากฟันที่ล้มเหลวจากการรักษาและมีรอยโรคปลายราก 580
สุพิชญา รักษาราษฎร์, เกวลิน ธรรมสิทธิ์บูรณ์, รวี เถียรไพศาล และ บุญรัตน์ สัตพัน

ยีนก่อโรคและฟีโนไทป์ในเชื้อเอนเทอโรคอคคัส ฟีคาลิส ที่แยกจากรอยโรคร่วมระหว่างเนื้อเยื่อในและโรคปริทันต์อักเสบ 589
ภรอิชณน์ สุขกระจ่าง, รวี เถียรไพศาล, เกวลิน ธรรมสิทธิ์บูรณ์ และ บุญรัตน์ สัตพัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติผู้บริโภคที่มีต่อการเลือกซื้อคอนโดมิเนียมที่ก่อสร้างด้วยระบบผนังคอนกรีตสำเร็จรูป ในจังหวัดนครราชสีมา 599
พิชญดา โชติบำรุงพงศ์, วรรณภา น่าบูรณะ และ วชรภูมิ เบญจโอฬาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด 611
วงเดือน เกตุคำ และ สุรชัย ศิริไกร

ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนสืบสวนปราบปราม 2 กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร 619
อำนาจ ช่างประดับ และ นิวัติ จันทราช

ประสบการณ์เส้นทางชีวิตของอาสาสมัครเชิงรุกผู้ให้บริการลดอันตรายจากการใช้ยาเสพติด: การศึกษารายกรณีด้วยวิธีประวัติชีวิต 629
ปวิณณ์ ภูธนพัฒน์เมธา และ ฐาศุกร์ จันประเสริฐ

ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรเมืองบึงกาฬ 636
กฤตภัค หมวกไสว และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมข่าวทหารบก 643
อารยาภรณ์ กฤษวงศ์ และ นิวัต จันทราช

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการกลาง สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ 651
ณธัช สุขพงษ์ และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

การพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 658
ดาริกา ไชยพิมพ์ และ ปิยากร หวังมหาพร

กระบวนการปรับตัวเพื่อไม่กระทำผิดซ้ำของอดีตผู้ต้องขังหญิงในคดียาเสพติด 667
ราชาวดี ชัยกันย์ และ พิชญาณี พูนพล

ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลศรีประจันต์ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี 675
สรณะ กาลศิลป์ และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

ผลกระทบจากโรคระบาดโควิด-19 ต่อธุรกิจโรงแรม (พัทยา) จังหวัดชลบุรี 681
ธณภัทร นิธิโชติวัชรกุล และ นรารัก บุญญานาม

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์แปรรูปผ้าไหมไทยทางออนไลน์ 687
ปรียาฉัตร เกษกัน

The Acquisition of "Dagai, Yexu, Keneng" of Thai Intermediate and Advanced Learners of Chinese Language 690
MO DONGZONG and Thanes Imsamran

Unintentionally explicit bias under forecast forms: The effect of management incentive and causality on earnings forecast disclosure 698
Kanjana Phonsumlissakul and Juthathip Audsabumrungrat

A Study on the Application of Theme-based Learning in Teaching Chinese for Kindergartners in Thailand: A Case Study of St. Raphael School in Samut Prakan 711
SONG XIANGMEI

The Impact of Foreign Direct Investment on Manufacturing Employment: A Comparative Study of Zhejiang, Jiangsu and Shanghai 719
Dan Wu

A Study on The Application of Game-Based Learning in Teaching Chinese Vocabulary: A Case Study of Grade 10 Student of Trian Udom Suksa Nomkao Kabinburi School 727
LI FEIFEI and LI ZHIYAN

การศึกษาและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจรายจังหวัดในประเทศไทย 734
กษิดิศ จองศักดิ์ และ อรรถสุดา เลิศกุวัฒน์

A comparative analysis of Chinese Tourism textbooks: Comparing two "Tourism Chinese" textbooks published by Shanghai University and Sukothai Thammathirat University 743
Viratutch Srisombat

ความพึงพอใจที่มีต่อแอปพลิเคชั่น SmartLands ของผู้ใช้บริการสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาปากเกร็ด 756
ณัฐธยาน์ ทินโสม และ ศรีรัฐ โกวงศ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการประนอมหนี้ของลูกหนี้: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 763
วรัญญา ตั้งจิตเกษมสุข และ ศิวพงศ์ ธีรอำพน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสลากออมทรัพย์ของลูกค้า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาจันทบุรี 772
ธีรพัฒน์ อุบาลี และ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 780
อัศธัน จารุมนต์ และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านหนังสืออิสระในประเทศไทย 788
พิชญาภา พูลสมบัติ และ สุมาลี พุ่มภิญโญ

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกซื้อประกันสุขภาพในช่วงก่อนและหลังเกิดสถานการณ์โควิด-19 ของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร 800
มนตพร พึ่งฉิม และ สมหมาย อุดมวิทิต

ปัจจัยที่ผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในการเลือกบริโภคอาหารประเภทดงบุริ 809
รุจาภา สงวนศักดิ์โยธิน และ สมหมาย อุดมวิทิต

คุณภาพเว็บไซต์กับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเว็บไซต์ของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 818
เฉลิมพร ไชยสิงห์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต

ความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพในระยะยาวระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและปริมาณการส่งออกน้ำตาลทรายของไทย 828
ภาคิไนย สังข์ศรีจันทร์ และ ธีรศักดิ์ ทรัพย์วโรบล

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการสุกรขุนจ้างเลี้ยงกับบริษัทเบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด สำนักงานระยอง 838
เดชดนัย อินต๊ะกัน และ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์

ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การเภสัชกรรม 846
ธันย์ชนก แต้มแก้ว และ สมเกียรติ วันทะนะ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนติดตั้งเครื่องลำเลียงชิ้นงานอัตโนมัติในกระบวนการผลิตถุงยางอนามัยของบริษัท บีบีเอ จำกัด 855
ปิยวรรณ แก้ววิไล, ฆนัทนันท์ ทวีวัฒน์ และ ปาริฉัตร เต็งสุวรรณ์

การพัฒนาการแปลคำศัพท์เฉพาะทางที่เกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวโดยใช้ชุดภาพประกอบ 863
อัญชลี เรียงหา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้ออาหารแพลนต์เบสต์ของผู้บริโภคในจังหวัดชลบุรี 869
รวีนันท์ จึงสงวนสิทธิ์ และ นรารัก บุญญานาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการใช้บริการคลินิกเสริมความงาม 880
ศศิธร ภูศรี และ พัฒน์ พัฒนรังสรรค์

การศึกษาความเป็นไปได้ในการลงทุนผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ของบริษัท เอส จำกัด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 887
ศิรดา ราษฎร์นิยม และ พิษณุวัฒน์ ทวีวัฒน์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล สังกัดกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ 894
ปาริชาติ ภาผล และ ปิยากร หวังมหาพร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะหลักของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) 902
ทิพวิทย์ ชื่นนิยม

ความคิดเห็นของผู้มีหน้าที่เสียภาษีต่อความเป็นธรรมในการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี 912
ศุทธินี สุนทราภรณ์ และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์

ปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ในการแสดงคอนเสิร์ตจากการกำหนดราคาบัตรเข้าชมคอนเสิร์ตแบบเลือกปฏิบัติ 922
ศศิธร สุราลัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท A 931
เบญญาภา พุ่มเทียน และ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์

ปัจจัยด้านส่วนประสมการตลาด และการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของผู้บริโภคในประเทศไทย 939
ศุภาวรรณ สุนทรกรันต์, มานะ ลักษมีอรุโณทัย และ ชิดตะวัน ชนะกุล

ความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพในระยะยาวระหว่างนโยบายการเงินกับอัตราเงินเฟ้อหมวดอาหารและเครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ในประเทศไทย 953
นรมนธ์ ไพรัตน์, ธีรศักดิ์ ทรัพย์วโรบล และ อรุณี ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์

แนวทางการจัดหาเอทานอลที่เหมาะสมสำหรับ บริษัท ABC จำกัด 963
เถกิงศักดิ์ อโณทยานนท์ และ พัฒน์ พัฒนรังสรรค์

รายงานการประชุม

การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22

4 กรกฎาคม 2565

ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผ่านระบบการประชุมทางไกลเสมือนจริง

บรรณาธิการ
ศ.ดร.อรรถพล ควรเลี้ยง