

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
KERRY EXPRESS (THAILAND) CO.,LTD.



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
KERRY EXPRESS (THAILAND) CO.,LTD.



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2559

128 25281

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN KERRY EXPRESS
(THAILAND) CO.,LTD**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CORYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยูเซิตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่
เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES IN KERRY EXPRESS (THAILAND)
CO.,LTD.

ชื่อนักศึกษา

นายก้องภพ คุ่มมงคล

รหัสประจำตัว

58611025

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุสา บัวตะมะ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุสา บัวตะมะ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล	
อาจารย์ ดร.ภูริศ ศรสรุทธิ์	

วัน/เดือนปี ที่สอบ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 09.00 – 10.30 น.

สถานที่สอบ คณะการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้อง FAM 401

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ แสงโนรี)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่ 22 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา	นายก้องภพ คุ่มมงคล
รหัสนักศึกษา	58611025
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี โรจนนรินทร์ติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด และ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 337 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ รวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ t - Test และการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันในความเชื่อมั่นต่อองค์การและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็น อันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความผูกพันในความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้าน ความผูกพันในความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันในความผูกพันต่อองค์การ

Title	Organizational Commitment of Employees in Kerry Express (Thailand) Co.,Ltd.
Student	Mr. Kongpop Khummongkhon
Student ID.	58611025
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Advisor	Assistant Professor Dr.Urasa Buatama
Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

This research aims to study organizational commitment of employees in Kerry Express (Thailand) Co.,Ltd. and compare organizational commitment of employees by personal factors. The sample in this research is 337 employees in Kerry Express (Thailand) Co.,Ltd.. The data were collected by simple random sampling method and questionnaire was used to collect data. The data were analyzed by statistical program, Statistics method that used in this study is the percentage, frequency, average, standard deviation, t - Test and One - way analysis of variance were used to test the hypothesis. The results show that employees have organizational commitment firstly a strong belief in an organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort for the organization and a strong desire to maintain membership in the organization. When compared organizational commitment by personal factors, it was found that employees who differ in gender, age and education had statistical significant difference in organizational commitment. While employees who differ in other personal factors, had no statistical significant difference in organizational commitment.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา บัวตะมะ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฉา โจรจน์นิตติกุล ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แก้ไข และช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ รวมถึง ดร. ภูริศ สรสุทร ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่คอยให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาตลอดมา รวมถึงเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารจัดการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การส่งเสริม ผลักดัน ให้กำลังใจ และสนับสนุนการศึกษานจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ก้องภพ คุณมงคล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อ	
ภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	4
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
1.7 กรอบแนวความคิด.....	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด.....	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	21
3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	23
3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	25
4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด.....	27
4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	34
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุป.....	44
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก.....	54
ประวัติผู้เขียน.....	60

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนบุคลากรของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด.....	2
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	24
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในด้าน ความเชื่อมั่นต่อองค์การในความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ.....	29
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในความ เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การ.....	31
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในความ ต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ.....	33
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-Test.....	35
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิธี One – way ANOVA.....	36
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One – way ANOVA.....	37
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี One – way ANOVA.....	38
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One – way ANOVA.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One – way ANOVA.....	41
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test.....	42



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิด.....6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VIII นี้เองอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินธุรกิจปัจจุบัน ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจจะเกิดได้จากการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร การดำเนินกิจกรรมต่างๆภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญได้แก่ บุคลากร เงิน อุปกรณ์ และการจัดการที่ดี ทุกส่วนล้วนสำคัญมากในการดำเนินกิจการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่วนที่สำคัญที่สุด คือ ในเรื่องของคนหรือบุคลากร เพราะเป็นผู้กำหนด เป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในสำนักงาน และเป็นผู้บริหารผู้จัดการที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้าในระบบการแข่งขัน และภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะพบได้ว่าหากองค์กรขาดบุคลากรหรือมีบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นนอกจากจะไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีแล้ว ยังส่งผลให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปริมาณการขยายตัวของความต้องการแรงงานในปัจจุบันยังมีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของเศรษฐกิจประเทศ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลต่อการทำให้เกิดความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตอุตสาหกรรมต่างๆ ความต้องการในการใช้แรงงานทุกประเภท ทำให้เกิดสภาพการแข่งขันซึ่งมีผลต่อการสภาพการจ้างขององค์กร การสูญเสียบุคลากรให้กับองค์กรอื่น รวมถึงบุคลากรที่องค์กรจะรับเข้ามาใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรเก่าหรือขยายตัวทางธุรกิจขององค์กรเอง บุคลากรขององค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะดำเนินการตั้งแต่กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่ตรงตามความต้องการขององค์กร เมื่อองค์กรรับบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานขององค์กรแล้วก็ต้องมีการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการพิจารณาถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆที่พนักงานจะได้รับ องค์กรย่อมมุ่งหวังให้พนักงานใหม่และบุคลากรทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันและอยู่ร่วมกับองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กรในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้คนที่อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการทำนายอัตราการออกจากงาน (Turnover) และลดอัตราการออกจากงาน เนื่องจากปัจจัยแต่ละบุคคล เช่น อาจเกิดความไม่พึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ การไม่ได้รับการยอมรับ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่า ความขัดแย้งที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน การขาดขวัญและกำลังใจ และความ รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งส่วนร่วม

เช่นเดียวกับธุรกิจด้าน โลจิสติกส์ที่กำลังเติบโตและต้องการทรัพยากรแรงงานเป็นจำนวนมาก บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดที่เป็นที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน มีอัตราการเติบโตของบริษัทและอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนพนักงานที่มากขึ้นแบบก้าวกระโดด โดยมีรายละเอียดการเพิ่มขึ้นของบุคลากรของบริษัท (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด

ปีพุทธศักราช	จำนวนบุคลากร(คน)
2549	8
2550	19
2551	27
2552	46
2553	70
2554	108
2555	250
2556	374
2557	601
2558	1322
2559	2133*(ณ วันที่ 13/5/2559)

ที่มา : ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

จากตารางที่ 1.1 จะพบว่าบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีการเติบโตของจำนวนบุคลากรในปีที่เริ่มก่อตั้งปี 2549 จำนวน 8 คน จนถึงปัจจุบัน (ณ วันที่ 13 พฤษภาคม 2559) จำนวนบุคลากรทั้งหมด 2,133 คน คิดเป็นจำนวนการเติบโตมากกว่า 266 เท่าของจำนวนบุคลากรในปีก่อตั้ง และนับตั้งแต่การก่อตั้งบริษัท มีการออกจากงาน(Turnover) จำนวนทั้งสิ้น 132 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย)

จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นการศึกษา การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานของ บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด ในการกำหนดและวางแผนในการสรรหาบุคลากร ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ปัจจัยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และได้แนวทางในการวางแผนบริหารจัดการเพื่อทำให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร อีกทั้งช่วยให้บริษัทสามารถรักษาพนักงานและบุคลากรของบริษัทในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
2. ทราบถึงความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาจากพนักงานของบริษัททั่วประเทศ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมิถุนายน 2559

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง บุคลากรซึ่งทำงานที่บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด
 บัญชีส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลส่งผลถึงพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกต่อองค์กร ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับการดำเนินการที่บริษัทเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากตนเองและผู้อื่น คนที่มีความผูกพันจะมีความรู้สึกไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างและบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ผิดหวัง

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะ มีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กรในระดับสูงของบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

1.6 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้กำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

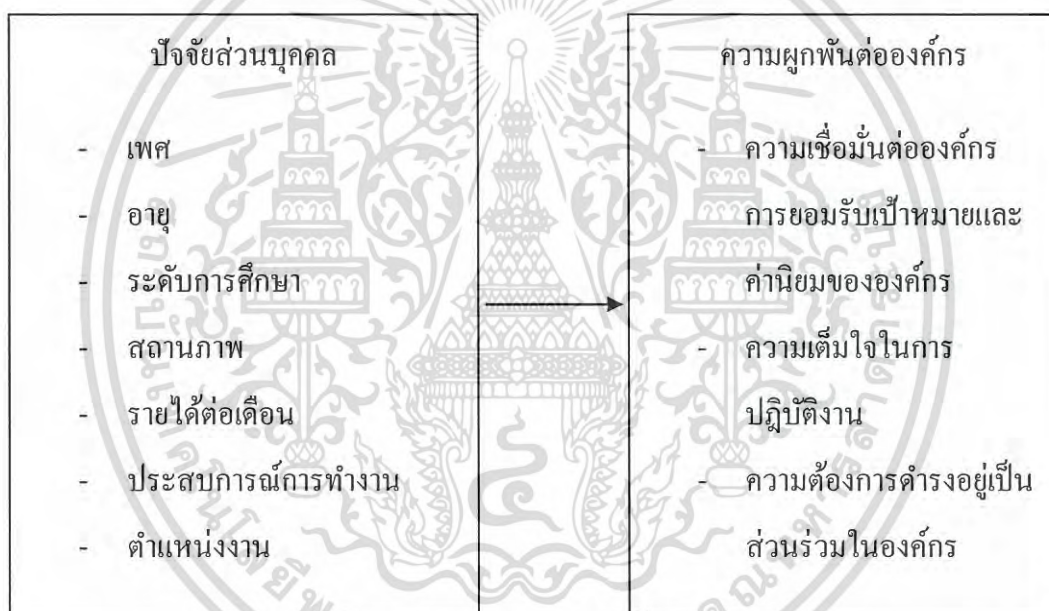
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.7 กรอบแนวคิด

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานของ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยจากการศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีและการตรวจสอบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของกรีนเบิร์ก (อ้างอิงใน ปัทมวรรณ ชูสาย: 2547) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร นั้นสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกที่สันทัดในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูดการคิดและการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนและพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร

March&Hannari (1977) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กรรวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน สุธรรม พงษ์พุ่มทอง.2548) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุกำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมาอันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Buchanan (1974 อ้างถึงใน อาริณงค์ พรหมมา.2555) นิยามความผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นพรรคพวกการผูกติด (Affective Attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยมวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers & Porter (1982 อ้างถึงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ได้แบ่งคุณลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่าความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า ซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้วความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตนโดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยั้งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2548 อ้างถึงใน กาญจนา คล้ายจริง.2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Northcraft & Neal (1990 อ้างถึงใน ชมชื่น นาควิเวก.2551) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยมีองค์ประกอบต่างๆไป 3 ประการคือ

1. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันของสมาชิกขององค์กรมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้นแต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

Newstrom & Davis (1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไปและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน อารีนรงค์ พรหมมา.2555) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กรซึ่งแนวคิดของอันเรนและเมเยอร์แบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจเนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันขององค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือพนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่เนื่องจากพวกเขาจำเป็น (Need) ซึ่งจะต้องอยู่ในองค์กร
3. ความผูกพันขององค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือพนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานเนื่องจากพวกเขาว่าควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

ทั้ง 3 คุณลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยงและประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกจำเป็น (Need) และควรจะต้อง (Ought) อยู่ในองค์กรทั้งๆที่เขาไม่ปรารถนา (Want) ที่จะอยู่เลยทั้งนี้เนื่องจากเขามีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ซึ่งคำนึงถึงด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐานซึ่งคำนึงถึงเรื่องความถูกต้อง

สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (1991) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กรมีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mowday (1979 อ้างถึงใน ขวัญชนก ปัญญาธนะ.2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือเจตคติและพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์การ 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยบุคลากรต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรซึ่งจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่

3. มีความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ มีเจตคติทางบวก และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งบุคคลนั้นลงทุนไป

จิราวัฒน์ ศรีเจริญ (2546) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

วิไล จิระพรพาณิชย์ (2545) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างกลมเกลียวของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์การ

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นริกุล (2544) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์การเป็น ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และมีความซื่อสัตย์ ทศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

Baron&Greenberg (1993) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์กร หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรมีความสุข

Baron&Greenberg (2004 อ้างถึงใน ฌฐยา ไพรสงบ.2546) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป

Greenberg (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย.2547) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งหากอยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่า ไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะได้เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ สงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่อาจจะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากคนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

2.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

2.2.1 ความเป็นมา

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ปีพ.ศ. 2549 ปัจจุบัน ได้มีสำนักงานกว่า 200 แห่ง ทั่วประเทศไทยโดยการบริการของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด คือการจัดส่งภายในวันถัดไป (ND) ซึ่งครอบคลุมกว่า 99.9% ทั่วทุกพื้นที่ในประเทศและกว่า 97% ของการจัดส่งประสบความสำเร็จในการเข้าจัดส่งตั้งแต่ครั้งแรก

ปัจจุบัน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดส่งพัสดุไปยังสถานที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน คลังสินค้า ร้านค้ารายย่อยและครัวเรือนกว่า 10,000 ขึ้นต่อวันทั้งนี้ยังรวมไปถึงลูกค้ารายสำคัญอย่างบริษัทการค้าระหว่างประเทศ บริษัทอีคอมเมิร์ซ (E-commerce Company),

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การขายสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์ หน่วยงานด้านเทคโนโลยี บริษัทโทรคมนาคม สถาบันการเงิน โรงเรียนรวมไปถึงร้านค้าขายปลีก

ในปีพ.ศ. 2556 บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้เริ่มให้บริการผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ลูกค้าสะดวกแก่การใช้บริการ (C2C) โดยมีกาเปิดสาขาหรือร้านพัสดุช้อป (Parcel Shop) และจุดให้บริการบนสถานีรถไฟฟ้า (BTS) อีกทั้งยังเปิดให้บริการผ่านทางตู้ล็อกเกอร์ตามอาคารสำนักงานและคอนโดมิเนียมอีกด้วย ซึ่งจุดให้บริการต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้ลูกค้าและร้านค้าขนาดเล็กในกรุงเทพฯสามารถส่งสินค้าไปยังครอบครัว เพื่อน ลูกค้าและบริษัทคู่ค้าในประเทศไทยได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ยังมีการให้บริการเรียกเก็บเงินปลายทาง (COD) ที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย ทั้งนี้บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ยังเป็นเพียงบริษัทเดียวที่สามารถให้ลูกค้าชำระเงินผ่านบัตรเครดิตและบัตรเดบิตได้ที่หน้าบ้านอีกด้วยนอกจากการให้บริการภายในประเทศไทยแล้วบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ยังเป็นที่รู้จักในประเทศฮ่องกง ไต้หวัน เวียดนามและมาเลเซียอีกด้วย

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทในเครือของเคอรี่ โลจิสติกส์ เน็ตเวิร์ค (Kerry Logistics Network Limited: KLN ซึ่งมีการจดทะเบียนหลักทรัพย์ในประเทศฮ่องกง) และยังเป็นหนึ่งในสมาชิกในเครือเคอรี่ โดยบริษัทในเครือเคอรี่ได้แก่

1. โรงแรมเชงกรีล่า
2. หนังสือพิมพ์ SCMP
3. บริษัทวิลมาร์
4. บริษัทเคอรี่ โลจิสติกส์
5. บริษัทเคอรี่สยามซีพอร์ต
6. บริษัทคาร์ท

2.2.2 ปรัชญาของบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส

1. ยึดมั่น

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินธุรกิจที่มุ่งมั่นในการให้บริการจัดส่งพัสดุค่วนภายในประเทศเท่านั้นและเน้นการให้บริการตรงจุดนี้ให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ แม้ว่าบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด อาจจะมีศักยภาพในการทำธุรกิจหลายๆประเภท

2. เรียบง่าย

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เน้นให้บริการบนการจัดการที่เรียบง่าย บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เข้าใจว่าการจะทำให้ลูกค้าจดจำได้ง่ายเพียงแค่องค์กรพัฒนาฐานการจัดส่งของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ให้รักษาไว้บนความเป็นจริงจากสโลแกนที่ว่า “ส่งไปที่ไหนก็ได้ทั่วไทยรับประกันวันเดียวถึง”

3. บริการยั่งยืน

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เน้นการขยายแพลตฟอร์มและพัฒนาศักยภาพการส่งอย่างจริงจังเพื่อให้บริการออกมาดีเลิศทั้งในด้านความรวดเร็วที่ส่งได้เร็วกว่าคู่แข่งครอบคลุมพื้นที่ได้มากกว่าคู่แข่ง ลูกค้าของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จะไม่ต้องเกิดความกังวลเมื่อเพิ่มยอดขายเมื่อแพลตฟอร์มรองรับการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

4. รักษาคุณค่า

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด มีพันธมิตรทางธุรกิจมากมายไม่ว่าจะเป็นกลุ่มธนาคารกลุ่มผู้เรียรส่งสินค้าต่างประเทศ กลุ่มธุรกิจ E-commerce กลุ่มธุรกิจพาณิชย์ กลุ่มขายสินค้าทางสื่อโทรทัศน์เราให้ความสำคัญกับพันธมิตรรวมถึงให้บริการอย่างดีที่สุด

2.2.3 บริการของบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส

1. ธุรกิจ ส่งถึง ธุรกิจ Business to business (B2B)

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้บริการลูกค้ากว่า 1,000 ราย ในการจัดส่งพัสดุไปยังสำนักงานและสถานประกอบการต่างๆ ทั้งนี้องค์กรที่ใช้บริการของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) อาทิ ธนาคาร สถาบันทางการเงิน สำนักงานกฎหมาย บริษัทจัดส่งสินค้าระหว่างประเทศ กลุ่มร้านค้าย่อยในเครือบริษัทเดียวกัน ร้านค้าปลีก บริษัทขายตรง บริษัทโทรคมนาคม บริษัทการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานทั่วไป เป็นต้น บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีความเข้าใจเป็นอย่างดีถึงความแตกต่างของแต่ละบริษัท ดังนั้นในการให้ในส่วน of ธุรกิจ ส่งถึง ธุรกิจ (B2B) บริษัทจึงได้จัด ทีมงานการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management: CRM) ขึ้นเพื่อดูแลและทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกค้าทุกรายด้วยบริการที่ดีที่สุดในการทำงานของแต่ละธุรกิจย่อมไม่ต้องการให้เกิดความผิดพลาดในด้านคุณภาพและระยะเวลา ดังนั้นบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด จึงได้จัดทำรายงานการส่งพัสดุให้กับลูกค้า ในส่วนนี้เพื่อให้ลูกค้าได้เห็นถึงคุณภาพในการให้บริการขององค์กร

2. ธุรกิจ ส่งถึง บุคคล Business-to-customer (B2C)

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้บริการจัดส่งพัสดุกับช่องการทำธุรกิจผ่านสื่อต่างๆ และการขายสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์ (Home Shopping Channels) ในประเทศไทย

ปัจจุบันการทำธุรกิจระหว่างบริษัทและบุคคลนั้นกำลังเป็นที่เติบโตอย่างรวดเร็วทำให้บริษัท อีคอมเมิร์ซและบริษัทที่ขายสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์จึงจำเป็นต้องมีบริษัทคู่ค้าทางด้านการจัดส่งสินค้าที่มั่นคงเพื่อที่จะสามารถรองรับการส่งสินค้าไปยังผู้รับรายบุคคลในสถานที่ต่างๆ ทั้งที่สำนักงานหรือตามครัวเรือนทั่วประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการยังคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดจึงให้ความสำคัญกับบุคลากร เทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆที่จะช่วยพัฒนาการให้บริการขององค์กรทั้งในด้านการติดตามพัสดุและการรับพัสดุจากองค์กร บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดยังมีช่องทางการบริการชำระค่าจัดส่งที่ใหญ่ที่สุดในประเทศโดยลูกค้าสามารถชำระค่าบริการได้หลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นเงินสด บัตรเครดิตหรือบัตรเดบิตได้ที่หน้าบ้านของผู้รับเองอีกด้วย

3. บุคคล ส่งถึง บุคคล Customer to customer (C2C)

3.1 พาร์เซลช็อป (Parcel Shops)

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก้าวสู่อีกขั้นของการให้บริการลูกค้ารายย่อยด้วยการเปิดร้านพาร์เซลช็อปที่จะทำให้การส่งพัสดุของคนไทยเปลี่ยนไปโดยพาร์เซลช็อปแห่งแรกได้เปิดขึ้นที่สาขา โศก ในปีพ.ศ. 2556 ต่อมาพาร์เซลช็อปได้ขยายสาขาออกไปอย่างรวดเร็วเพื่อให้บริการครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ในกรุงเทพฯ มากยิ่งขึ้น

พาร์เซลช็อปของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดให้การบริการจัดส่งพัสดุของลูกค้าด้วยความรวดเร็วสะดวกสบายเชื่อถือได้ในราคาที่ไม่แพงและหากลูกค้าต้องการประหยัดเวลามากยิ่งขึ้นก็สามารถดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน “Kerry Express” จากนั้นกรอกข้อมูลผ่านทางแอปพลิเคชันนี้แล้วจึงนำพัสดุไปส่งยังสาขาใกล้เคียงพร้อมชำระเงินซึ่งวิธีการนี้เป็นการสร้างความสะดวกสบายให้แก่ลูกค้ามากขึ้น

“ส่งด่วนทั่วไทยรับประกันถึงวันถัดไป” คือสโลแกนของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เพียงลูกค้าทำการจัดส่งพัสดุที่พาร์เซลช็อปขององค์กรก่อน 16.00 น. ทางบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด จะทำการจัดส่งพัสดุของท่านให้ถึงผู้รับปลายทางภายในวันถัดไป

3.2 จุดให้บริการบนสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส (BTS)

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด ได้เปิดจุดให้บริการบนสถานีรถไฟฟ้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดส่งพัสดุให้กับผู้โดยสารที่เดินทางด้วยรถไฟฟ้าบีทีเอส ซึ่งลูกค้าสามารถนำพัสดุไปส่งได้ที่จุดให้บริการเหล่านี้ โดยในปัจจุบันบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีจุดให้บริการบนสถานีรถไฟฟ้าจำนวน 8 สถานีด้วยกัน สำหรับลูกค้าที่นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัสดุมาส่งที่จุดให้บริการบนสถานีรถไฟฟ้ามหานครก่อน 14.00 น. พัสดุของท่านก็จะได้รับการจัดส่งถึงผู้รับปลายทางภายในวันถัดไป ทั้งนี้บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด ยังสามารถจัดส่งพัสดุระหว่างสถานีด้วยบริการจัดส่งภายในวันเดียวได้อีกด้วย

3.3 ตู้ล็อกเกอร์

ลูกค้าสามารถใช้บริการของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้ด้วยการรับ -ส่งพัสดุผ่านทางตู้ล็อกเกอร์ได้ 24 ชั่วโมงตลอดทั้งสัปดาห์ โดยบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการติดตั้งตู้ล็อกเกอร์ไว้ตามอาคารสำนักงานและที่พักอาศัยกว่า 30 แห่งในกรุงเทพฯซึ่งในปัจจุบันได้ทำการขยายการให้บริการด้วยช่องทางนี้ออกไปอย่างต่อเนื่อง

3.4 Bangkok Sameday

เมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2558 บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด ได้เริ่มการให้บริการรูปแบบใหม่ภายในกรุงเทพฯโดยเน้นการจัดส่งเอกสารและพัสดุนขนาดเล็กภายในวันเดียวโดยบริการนี้มีชื่อว่า “Bangkok Sameday” พื้นที่ที่ลูกค้าได้ทำการจองรถเข้ารับพัสดุจากนั้นเจ้าหน้าที่จะเข้ารับพัสดุภายใน 2 ชั่วโมงและทำการจัดส่งถึงปลายทางในวันเดียวกัน โดยมีทีมงานเจ้าหน้าที่จัดส่งสินค้า (Service Master) ที่ผ่านการอบรมในด้านการปฏิบัติงานกับบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้บริการแก่ลูกค้าในพื้นที่กรุงเทพฯ

2.2.4 บริการเสริมพิเศษ

1. เคอรี่ เอ็กซ์เพรส แรบบิทการ์ด (Kerry Express Rabbit Card)

ในปัจจุบันถือได้ว่าบัตรแรบบิทเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนกรุงเทพฯเพื่อใช้ในการเดินทางและชำระค่าสินค้า บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดจึงได้ร่วมมือกับบริษัทบางกอกสมาร์ทการ์ด ซิสเต็มจำกัด (Bangkok Smartcard System Company Limited: BSS) จัดทำเคอรี่เอ็กซ์เพรส แรบบิท การ์ด (Kerry Express Rabbit Card) ขึ้นโดยสามารถหาซื้อได้ที่ เคอรี่เอ็กซ์เพรสพาร์เซลซีอ็อป

2. การชำระค่าบริการส่งพัสดุ

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ยังมีช่องทางการบริการชำระค่าจัดส่งที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยโดยเราสามารถรองรับการชำระค่าบริการผ่านหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นเงินสด บัตรเดบิตและบัตรเครดิตซึ่งสามารถชำระได้ที่หน้าบ้านของลูกค้าอีกทั้งเรายังสามารถรับประกันในความปลอดภัย 100% อีกด้วยนอกจากนี้ในปีพ.ศ. 2559 นี้ลูกค้าจะสามารถชำระค่าบริการผ่านคิวอาร์โค้ดได้อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ประกันภัย

บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีความใส่ใจในการจัดส่งพัสดุให้ถึงปลายทางเป็นอย่างดีเสมอ แต่ทั้งนี้อุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดก็สามารถเกิดขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้แน่ใจได้ว่าพัสดุของลูกค้าจะได้รับการรับประกันหากเกิดความเสียหายหรือสูญหายขึ้น โดยบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีบริการการประกันภัยของพัสดุที่พาร์เซลช้อปเพียงลูกค้าแจ้งกับเจ้าหน้าที่ประจำสาขาเจ้าหน้าที่ก็จะให้ความช่วยเหลือกับลูกค้าเป็นอย่างดี

2.2.5 ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการขนส่ง

1. คำจำกัดความของคำที่จะมีการอ้างอิงถึงในหนังสือนี้

ผู้ขนส่ง หมายถึง บริษัท เคอร์รี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดและให้หมายความรวมถึงพนักงานและหรือตัวแทนของบริษัทดังกล่าวด้วย

ผู้ส่งของ หมายถึง ผู้ส่งไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดา นิติบุคคลหรือองค์กรอื่นๆและให้ความหมายรวมถึงพนักงานและ / หรือตัวแทนของผู้ส่งดังกล่าวด้วย

ผู้รับของ หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลหรือองค์กรที่ผู้ส่งระบุให้ผู้ขนส่งส่งของให้และให้ความหมายรวมถึงบุคคลใดๆซึ่งเป็นพนักงานหรือตัวแทนของนิติบุคคลดังกล่าวด้วย

ของ หมายถึง สิ่งหามิทรัพย์ทุกชนิดรวมทั้งภาชนะขนส่งที่ผู้ส่งเป็นผู้จัดหาและได้รับการยอมรับจากผู้ขนส่งแล้วว่าเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้ในการขนส่งของในเที่ยวการขนส่งนั้น

บรรจุภัณฑ์ หมายถึง หีบห่อของหรือสินค้าที่ได้รับการยอมรับจากผู้ขนส่งให้สามารถบรรจุของหรือพัสดุเพื่อการส่งได้

ภาชนะขนส่ง หมายถึง ตู้สินค้า ไม้รองสินค้าหรือสิ่งอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกันเพื่อใช้บรรจุหรือรองรับของหรือหีบห่อของหรือใช้รวมของหรือบรรจุภัณฑ์หลายชิ้นเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการขนส่ง

2. ข้อตกลงภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการขนส่งดังนี้

ผู้ส่งของตกลงให้ผู้ดำเนินการขนส่งของเพื่อส่งมอบให้แก่ผู้รับตราค่าส่งของผู้ส่งโดยผู้ส่งของตกลงปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆที่ปรากฏอยู่ในใบตราส่งฉบับนี้และที่ปรากฏอยู่ในหนังสือแนะนำบริการของผู้ส่ง โดยผู้ส่งของได้ลงนามยอมรับที่จะผูกพันตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการขนส่งไว้ที่ด้านหน้าของใบตราส่งฉบับนี้ไว้เป็นหลักฐาน

3. การบรรจุของและการกรอกใบส่งของ

ผู้ส่งจะต้องรับผิดชอบในการบรรจุหีบห่อของผู้ส่งให้แข็งแรงและการกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับของและชื่อที่อยู่รวมถึงรายละเอียดในการส่งในใบส่งของโดยครบถ้วนหากละเว้นไม่ระบุ

จำนวนบรรจุภัณฑ์และหรือน้ำหนักต่อของหนึ่งชิ้นในหนังสือนี้ผู้ขนส่งจะประเมินและพิจารณาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้ำหนักที่ถูกต้องต่อหนึ่งบรรจุภัณฑ์จากจำนวนบรรจุภัณฑ์ที่แท้จริงที่ได้รับ รวมทั้งหากผู้ส่งไม่ระบุประเภทการบริการให้ถือว่าผู้ส่งได้ใช้บริการตามที่ทางผู้ขนส่งได้ระบุไว้ด้านหน้าของประเภทการบริการ

4. การชำระค่าระวางและอุปกรณ์

ผู้ส่งตกลงจ่ายค่าขนส่งของรวมถึงค่าใช้จ่ายใดๆ อันผู้ขนส่งได้เสียไปโดยควรในการขนส่งนั้นตามอัตราที่ผู้ขนส่งกำหนดถึงแม้ว่าผู้ส่งจะระบุให้ผู้ขนส่งเรียกเก็บเอาจากบุคคลใดๆก็ตามในเบื้องต้นผู้ส่งจะต้องเป็นผู้จ่ายค่าขนส่งรวมถึงค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการส่งคืนหรือเพื่อการเก็บรักษาการดูแลรักษาของการจัดเก็บสินค้าที่ส่งระหว่างรอการเคลื่อนย้ายอื่นๆ

5. ข้อจำกัดความรับผิดชอบของผู้ส่ง

ผู้ขนส่งตกลงรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นจากความผิดของผู้ขนส่งต่อผู้ส่งไม่เกิน 2,000 (สองพันบาทถ้วน) ต่อของหรือบรรจุภัณฑ์หนึ่งชิ้นหรือต่อใบส่งของแต่ทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 2,000 (สองพันบาทถ้วน) และผู้ขนส่งจะไม่ต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช่ความประมาทเลินเล่อในกรณีที่เป็นของจัดอยู่ในประเภทต้องห้าม

6. สิทธิในการตรวจสอบ

ในบางกรณีผู้ขนส่งอาจจำเป็นต้องใช้สิทธิในการตรวจสอบบรรจุภัณฑ์ของผู้ส่งไม่ว่าจะก่อนหรือหลังจากผู้ส่งได้ทำการส่งโดยผู้ส่งยินยอมด้วยในการดังกล่าว

7. สิทธิในการปฏิเสธ

ผู้ขนส่งสงวนสิทธิในการปฏิเสธการขนส่งหากพบว่าของที่ขนส่งนั้นอาจเป็นสาเหตุให้ของอื่นหรืออุปกรณ์ใดๆเกิดความเสียหายหรือเป็นอันตรายต่อบุคคลหรือทรัพย์สินของผู้อื่นหรืออาจเป็นอันตรายแก่ผู้ขนส่งหรือทำให้เกิดความล่าช้าในการขนส่งหรือเป็นของต้องห้ามหรือผิดกฎหมายหรือเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขในการขนส่งโดยประการอื่น

8. กรณีที่ผู้ขนส่งจะต้องรับผิดชอบ

การแจ้งความเสียหายหรือสูญหายจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้ส่ง โดยแสดงข้อความบนใบตราส่งณจุดที่ทำการส่งมอบ โดยจะต้องกระทำก่อนที่ของและ / หรือบรรจุภัณฑ์จะอยู่ภายใต้การครอบครองของผู้รับของการลงลายมือชื่อผู้รับบนใบตราส่งให้ถือว่าผู้รับของเข้าใจและยอมรับว่าผู้รับของได้รับของและ / หรือบรรจุภัณฑ์โดยสมบูรณ์และอยู่ในสภาพดีจะไม่สามารถเรียกค่าเสียหายหรือสูญหายได้หากมีค่าเสียหายเกิดขึ้นจากการสูญหายเสียหายหรือส่งมอบช้ำช้ำเกิดขึ้นจากการขนส่งและค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นจากการขนส่งแล้ว โดยผู้ส่งของหรือผู้รับของไม่สามารถใช้สิทธิหักค่าเสียหายออกจากจำนวนเงินค่าระวางและค่าใช้จ่ายก่อนที่จะชำระให้ผู้ขนส่งได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6 ข้อยกเว้น

ก. ความเสียหายหรือการสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุจากหีบห่อที่ใช้บรรจุไม่แข็งแรงมั่นคงเพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับสินค้าและการขนส่ง

ข. ความเสียหายการสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงหรือต่อเนื่องจากภัยสงคราม (ไม่ว่าจะมีการประกาศหรือไม่ก็ตาม) สงครามกลางเมืองการกบฏการปฏิวัติการก่อการร้ายการก่อวินาศกรรม ทุ่นระเบิด โศปโศหรืออาวุธสงครามอื่นๆ การจลาจลการแข็งข้อหรือการต่อสู้ของประชาชนการถูกยึดไปใช้โดยกฏอัยการศึกการนัดหยุดงาน

ค. ความเสียหายหรือการสูญเสียจากภัยใดๆ ที่ต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าความเสียหายหรือการสูญเสียนั้นจะต่อเนื่องจากภัยที่คุ้มครองก็ตาม

ง. การประกันภัยนี้ไม่คุ้มครองความเสียหายหรือการสูญเสียใดๆ ของทรัพย์สินดังต่อไปนี้ เอกสารที่มีมูลค่าสิ่งของแตกหักเสียหายง่ายเครื่องแก้วกระจกเครื่องเพชรเครื่องประดับ ของสิ่งของผิดกฎหมาย วัตถุอันตราย งานศิลปะ สินค้าวัตถุโบราณ ของสดประเภทอาหารและเครื่องดื่มทุกชนิด

2.2.7 โครงสร้างองค์กร

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานแบ่งตามสายงานดังนี้

1. People Development
2. Information Technology
3. Research and Development
4. Finance and Accounting
5. Customer Relationship Management
6. Quantitative Risk Management
7. Head Quarters
8. Marketing
9. Parcel Shop and Business Development
10. Administrative
11. International
12. Bangkok Sameday
13. Operation (ทั่วประเทศ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 2,133คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2559) โดยแบ่งตามสาขาดังนี้

1. กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 741คน
2. ภาคกลาง 96 คน
3. ภาคตะวันออก 99 คน
4. ภาคเหนือ 243 คน
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 177 คน
6. ภาคใต้ 151 คน
7. Kerry Bangna Logistics Center (KBLC) เคอรี่ บางนา โลจิสติกส์ เซ็นเตอร์ 626 คน

2.3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมา พรหมินทร์ (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัดพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนอายุ อัตราเงินเดือนและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัดพบว่าโครงสร้างการทำงานรางวัลและผลตอบแทนความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความเป็นอิสระในการทำงานความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญชลี สมัครการ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรและด้านการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยรวมพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

อลิษา สุขปิณี (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความคาดหวังในองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย บูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันภัยจากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20–30 ปี มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปี–4 ปีและมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาและสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆอยู่เสมอและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยหน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงาน ในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกและน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กรและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะงาน

ประจวบ คงอินทร์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา : บริษัทพีรพัฒน์เทคโนโลยีจำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันพบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ค่าตอบแทนโดยรวม ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work activity) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และ โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมหาชน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีมากอันมีปัจจัยจาก 3 ด้าน ได้แก่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย ครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริง และข้อสรุปเชิงปริมาณ เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยัน ความถูกต้องของข้อสรุปต่างๆ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นแบบสอบถามที่ถามข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ของพนักงานในบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษา ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงอยู่เป็นส่วนหนึ่งส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีเกณฑ์ Likert scale ในการให้คะแนน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1

3.แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และมีเกณฑ์การแปลความหมาย สำหรับตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 170 สถานีทั่วประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2,133 คน (ที่มา: ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2559)

ซึ่งผู้ศึกษาได้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามานะ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งเป็นวิธีการหาขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมดของตัวอย่าง

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{2,133}{1 + 2,133 * 0.05} = 336.83$$

จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 337 ตัวอย่าง

3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุกๆ หน่วยหรือทุกๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆกัน เพื่อทำการเก็บข้อมูลในการ รวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 337 ชุด

3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	คุณลักษณะทาง ประชากรศาสตร์	เพศ
		อายุ
		สถานภาพ
		ระดับการศึกษา
		รายได้
		ประสบการณ์การทำงาน
		ตำแหน่งงาน
ตัวแปรตาม	ความผูกพันต่อองค์กร	ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
		ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
		ความต้องการดำรงอยู่เป็น ส่วนร่วมในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลใช้วิธีการประมวลผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการคำนวณตารางแสดงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยด้วยลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับผูกพันต่อองค์กร 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึงความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการประมวลผลด้วยสถิติเชิงอนุมานคือ การทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มข้อมูลตัวแปรอิสระต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตระ.2554) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกันมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกันมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ได้แบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	177	52.5
หญิง	160	47.5
รวม	337	100.0
2. อายุ		
21-30 ปี	229	68.0
31-40 ปี	102	30.3
มากกว่า 40 ปี	6	1.8
รวม	337	100.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	53	15.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	161	47.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญา/ปวส.	58	17.2
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	65	19.3
รวม	337	100.0
4. สถานภาพ		
โสด	252	74.8
สมรส	75	22.3
หม้าย / แยกกันอยู่	10	3.0
รวม	337	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	301	89.3
20,001-30,000 บาท	25	7.4
มากกว่า 30,000 บาท	11	3.3
รวม	337	100.0
6. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด		
น้อยกว่า 2 ปี	281	86.2
2 – 4 ปี	26	8.0
มากกว่า 4 ปี	19	5.8
รวม	337	100.0
7. ตำแหน่งงาน		
ระดับ Management	23	6.8
ระดับ Non - Management	314	93.2
รวม	337	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 337 คน มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และมากกว่า 40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 คน ส่วนใหญ่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 อนุปริญญา / ปวส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 15.7 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และ หม้าย / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 คน ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมา คือ 20,001 – 30,000 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และ มากกว่า 30,000 บาท คน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 337 คน ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมา คือ 2 – 4 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ มากกว่า 4 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 337 คน ส่วนใหญ่ Non-Management จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 รองลงมา คือ ตำแหน่ง Management จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ระดับความผูกพันในความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันในความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ระดับความผูกพันในความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร (ตารางที่ 4.2 – 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในด้านความเชื่อมั่น
ต่อองค์กรในความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน “ความเชื่อมั่น ต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร”	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ
บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้มีชื่อเสียงเป็นที่ ยอมรับในกลุ่มธุรกิจรับส่งพัสดุ	4.210	0.652	มากที่สุด	2
ท่านมักจะพูดถึงบริษัทของท่านให้เพื่อฟัง เสมอว่า เป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย	3.950	0.766	มาก	4
เป้าหมายของบริษัทและเป้าหมายของท่านมี ความสอดคล้องกัน	3.880	0.738	มาก	5
ค่านิยมขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	3.790	0.724	มาก	6
เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทของท่านในทาง เสียหายท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขคำกล่าวหา นั้นทันที	4.040	0.775	มาก	3
ท่านรู้สึกถึงภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	4.240	0.750	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.018	0.734	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีความ
ผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.018 และพนักงานแต่ละคนมี
ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.734 และ
เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกถึงภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อ
องค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.240 และพนักงานแต่ละคน
มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กรไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ถือว่าผิดกฎหมาย หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2554-8000

ลำดับที่ 2 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในกลุ่มธุรกิจรับส่งพัสดุ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.210 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 3 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทของท่านในทางเสียหายท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขคำกล่าวหาทันที พบว่า พนักงานมีความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.040 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 4 ท่านมักจะพูดถึงบริษัทของท่านให้เพื่อพึงเสมอว่า เป็นบริษัทที่น่าทำงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.950 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.766

ลำดับที่ 5 เป้าหมายของบริษัทและเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.880 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 6 ค่านิยมขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีแนวทางในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.790 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันใน “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร “	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
ท่านมีความรู้สึกกว่าปัญหาของบริษัท คือปัญหาของท่านด้วย	4.020	0.750	มาก	6
ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท	4.340	0.697	มากที่สุด	1
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	4.120	0.761	มาก	5
ท่านพร้อมเสนอความคิดเห็นและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	4.140	0.762	มาก	4
เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ	4.330	0.673	มากที่สุด	2
ท่านเป็นที่ยอมรับของบริษัทในเรื่องการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.940	0.715	มาก	7
เมื่อถึงเวลาเลิกงานท่านมีความเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา	4.150	0.771	มาก	4
โดยรวม	4.149	0.733	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.148 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733 และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.338 และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 2 เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.330 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 3 เมื่อถึงเวลาเลิกงานท่านมีความเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.150 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 4 ท่านพร้อมเสนอความคิดเห็นและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.140 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 5 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.120 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.761

ลำดับที่ 6 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัท คือปัญหาของท่านด้วย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.020 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 7 ท่านเป็นที่ยอมรับของบริษัทในเรื่องการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.940 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อ องค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันในความต้องการ ดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

ความผูกพันใน “ความต้องการดำรงอยู่เป็น สมาชิกในองค์กร”	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน	ลำดับ
ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะงานที่ปฏิบัติมี ความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.090	0.756	มาก	4
ท่านรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบริษัท	4.070	0.791	มาก	5
ท่านมีความจงรักภักดีและเชื่อมั่นต่อบริษัท	4.310	0.681	มากที่สุด	1
ท่านจะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าท่านมี โอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	4.040	0.810	มาก	6
หากท่านมีอายุงานที่มากขึ้นท่านจะได้รับ ผลตอบแทนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	4.200	0.803	มากที่สุด	2
ท่านมีความรู้ผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบริษัท	4.110	0.782	มาก	3
โดยรวม	4.137	0.771	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิก ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.137 และพนักงาน

แต่แต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771 และเมื่อพิจารณาตามรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความจงรักภักดีและเชื่อมั่นต่อบริษัท พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.310 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681

ลำดับที่ 2 หากท่านมีอายุงานที่มากขึ้นท่านจะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.200 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้ผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและบริษัท พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.110 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 4 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.090 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 5 ท่านรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบริษัท พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.070 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันในความต้องการดำรงอยู่เป็น

สมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 6 ท่านจะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.040 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันในด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-Test

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	เพศ (\bar{X})		p - value
	ชาย (n = 177)	หญิง (n=160)	
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.217	3.797	0.000**
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.263	4.021	0.000**
3. ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร	4.191	4.021	0.020*
โดยรวม	4.224	3.946	0.007**

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าพนักงานที่มี เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เพศชาย และหญิง มีค่าเท่ากับ 4.224 และ 3.946 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์การและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า p – value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์การพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิธี One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	อายุ (\bar{X})			p - value
	21 - 30 ปี (n=229)	31 - 40 ปี (n=102)	มากกว่า40 ปี (n=6)	
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์การและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.945	4.178	4.056	0.003**
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.110	4.247	3.905	0.054
3. ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์การ	4.099	4.170	3.528	0.035*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่ควรเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	อายุ (\bar{X})			p - value
	21 - 30 ปี (n=229)	31 - 40 ปี (n=102)	มากกว่า40 ปี (n=6)	
โดยรวม	4.051	4.198	3.829	0.028*

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มี อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี มากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 4.051 4.198 และ 3.829 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.054 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กรพบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p - value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า (n=53)	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช (n=161)	อนุปริญญา/ ปวส(n=58)	ปริญญา ตรีหรือสูง กว่า (n=65)	
1. ความเชื่อมั่นต่อ องค์กรและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.060	3.967	3.925	4.190	0.035*
2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	4.178	4.054	4.148	4.356	0.002**
3. ความต้องการดำรง เป็นสมาชิกในองค์กร	4.135	4.046	4.052	4.303	0.027*
โดยรวม	4.124	4.022	4.042	4.283	0.006**

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช อนุปริญญา/ปวส และ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเท่ากับ 4.124 4.022 4.042 และ 4.283 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิธี One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	สถานภาพสมรส (\bar{X})			p - value
	โสด (n=252)	สมรส (n=75)	หม้าย/แยกกัน อยู่/หย่าร้าง (n=10)	
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.998	4.104	3.850	0.254
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.146	4.160	4.114	0.960
3. ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร	4.161	4.087	3.933	0.342
โดยรวม	4.102	4.117	3.966	0.519

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า p-value เท่ากับ 0.519 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มีสถานภาพ โสด สมรส และ หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง มีค่าเท่ากับ 4.102 4.117 และ 3.966 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.254 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.690 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่า p – value เท่ากับ 0.342 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	รายได้ต่อเดือน (\bar{X})			p - value
	10,001-20,000 บาท (n=301)	20,001-30,000 บาท (n=25)	มากกว่า 30,000 บาท (n=11)	
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.006	4.107	4.121	0.596
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.134	4.246	4.312	0.356
3. ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร	4.096	4.240	4.197	0.462
โดยรวม	4.079	4.198	4.210	0.414

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า p-value เท่ากับ 0.414 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 4.079 4.198 และ 4.210 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.596 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรพบว่า มีค่า p -value เท่ากับ 0.356 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า มีค่า p -value เท่ากับ 0.462 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p -value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})			p - value
	น้อยกว่า 2 ปี (n=281)	2 – 4 ปี (n=26)	มากกว่า 4 ปี (n=19)	
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.033	3.763	4.044	0.077
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.145	4.055	4.218	0.580
3. ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร	4.100	4.032	4.298	0.307
โดยรวม	4.093	3.950	4.187	0.282

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.282 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มี ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ประเทศไทย) จำกัดของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 2 ปี 2 – 4 ปี และ มากกว่า 4 ปี มีค่าเท่ากับ 4.093 3.950 และ 4.187 ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.077 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.580 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.307 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-Test

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด	ตำแหน่งงาน (\bar{X})		p – value
	ระดับ Management (n =23)	ระดับ Non - Management (n=314)	
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.297	3.997	0.017*
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.478	4.124	0.002**
4. ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร	4.391	4.090	0.020*
โดยรวม	4.389	4.070	0.005**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งงาน ระดับ Management ระดับ Non- Management มีค่า เท่ากับ 4.389 และ 4.070 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้าน ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรพบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้าน ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า มีค่า p – value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง อายุ 21 - 30 ปี เป็นร้อยละ 68.0 โดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาตอนปลาย/ปวช. เป็นร้อยละ 47.8 มีสถานะภาพ โสด เป็นร้อยละ 74.8 มีเงิน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 89.3 โดยมีประสบการณ์การทำงานในบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด น้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 86.2 และมีตำแหน่งระดับ Non - Management ร้อยละ 93.2 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.018 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความผูกพันในความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความผูกพันในความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความผูกพันในความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 : พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 : พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.519 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 : พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.414 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 : พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.282 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 : พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 หมายความว่า พนักงาน บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.018 พิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ความผูกพันในความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกในองค์กร โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรเนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของ บริษัท มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายนั้นอย่างเต็มความสามารถ เมื่อถึงเวลาเลิกงานมีความเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา ซึ่งบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มุ่งเน้นที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการโดยวิธีการส่งพัสดุอย่างรวดเร็ว

ลำดับที่ 2 ด้านความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

พนักงานของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันด้านความต้องการดำรงอยู่ เป็นสมาชิกในองค์กรในระดับมาก โดยมีความจงรักภักดีและเชื่อมั่นต่อบริษัทมาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือหากมีอายุงานที่มากขึ้นจะได้รับผลตอบแทนต่างๆที่เพิ่มขึ้น มีความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้างาน และบริษัท บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีลักษณะที่สำคัญ อย่างหนึ่ง คือ บริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานมีการเติบโตในสายงานและมีสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามตำแหน่ง เช่น สวัสดิการค่าตำแหน่ง สวัสดิการค่าอาหาร รวมทั้งการปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ยังมีการ โพรโมทพนักงานที่มีความสามารถความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นอีกด้วย

ลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พนักงานของบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อ องค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับ มาก โดยมีความผูกพันใน ความรู้สึกถึงความภูมิใจที่ได้ทำงาน ในบริษัทนี้มาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ รู้สึกว่าบริษัทที่ ปฏิบัติงานอยู่นี้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในกลุ่มธุรกิจรับส่งพัสดุ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทในทาง เสียหายพนักงานจะรีบชี้แจงและแก้ใจคำกล่าวหา นั้น เนื่องจาก ปัจจุบันบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด กำลังเป็นที่รู้จักอย่างมากในกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ซึ่งในปีที่ผ่านมามีอัตราการ เจริญเติบโตของธุรกิจแบบก้าวกระโดด สอดคล้องกับอัตราการเติบโตของจำนวนพนักงานแยก ตามสายงาน ประกอบกับการขยายตัวออกของธุรกิจให้ครอบคลุม 77 จังหวัดทั่วประเทศ ทำให้ บริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นที่รู้จักกว้างขวางได้อย่างรวดเร็ว

5.2.2 อภิปรายผลวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำเห็นชอบประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยมีอายุ 21 – 30 ปี สอดคล้องกับ จูไรรัตน์ แซ่เตียวและกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างด้านอายุที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ดังนั้นจึงขอรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช สอดคล้องกับพิทยา โภคา (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน กัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัย เพ็ญศรี เมณแสน (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม

จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ บุญช่วย คล้าเอม (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัดที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับวีรัตน์ พวงเพชร (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งต่างกันพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ ไม่ครอบคลุมในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เช่น ทัศนคติต่อองค์กร ทัศนคติต่อบุคคลากรในบริษัท ความขัดแย้ง ด้านลักษณะขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของ มาพิจารณา เนื่องด้วย ข้อมูลนี้อาจเป็นส่วนสำคัญ เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ประกอบการสามารถนำไปแก้ไข และพัฒนา อย่งไรก็ตาม การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถนำไปศึกษาต่อยอดการศึกษาปัญหาของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไปได้

จากการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีคะแนนต่ำกว่าทุกด้าน โดยในหัวข้อค่านิยมขององค์กรทำให้รู้สึกมีแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทเคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ควรดำเนินการให้พนักงานคงไว้ซึ่งความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร โดยการเผยแพร่และให้ความสำคัญในเรื่องของค่านิยมให้กับพนักงานทุกคนในทราบโดยทั่วกัน

บรรณานุกรม

- กาญจนา คล้ายจริง. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษรา ภาณุชไพศาล. 2557. “บรรยากาศสองครั้งกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติ การโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี.” คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญชนก ปัญญาธิดนะ. 2556. “อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อการธำรงรักษาบุคลากรในสถานประกอบการของนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.” การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาค. 2546. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวัฒน์ ศรีเจริญ. 2546. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีสำนักงาน เขตสายไหม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขารัฐศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรชนก สายสุวรรณ. 2548. “อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศ องค์กร ตามการรับรู้ที่มีต่อ โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการ นำไปสู่ความเป็นองค์กรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎี บัณฑิต,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมชื่น นาควิเวก. 2551. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิติกุล. 2544. องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สาขา ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- น.ท.จรัญ ไทยศรี ร.น. 2551. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการชั้นประทวนของ กองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจวบ คงอินทร์. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิทยาลัยการ กลุ่มบริษัท ทีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [Online]. Available: <http://www.hrmeservice.com/th/page/2655> (10 กุมภาพันธ์ 2559)
- ปัทมา พรหมมินทร์. 2549. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด.”
 หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิทยา โภคา. 2553. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
- พิชญกร มะกลาง. 2555. “บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.” หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภัทรพล กาญจนปาน. 2552. “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ
 ผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง.” หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชฎู เรื่อง โอชา. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยี โลหะและวัสดุแห่งชาติ.” หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิราณี เหลืองไฟโรจน์. 2549. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท กฟผ. จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิภา นิลวรรณ. 2554. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. 2545. “ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริพร พูลสมบัติ. 2556. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี.” ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกกร วชิราภรณ์. 2546. “ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร ศึกษากรณีวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร”. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กังเซน เคน โก อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน รักษาใจ. 2554. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพ
- อลิษา สุขปิติ. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัด ชลบุรี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี สมักรการ. 2548. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการ บริหาร รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี นงค์พรหมมา. 2555. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะ จันทรสังักัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Brown. WB..Moberg. D.J.1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York : John Wiley & Sons.
- Drea. Z. Kim .N. Houson . D. Witt . D. & Diehl. J. 2009. **From engagement to work.** [Online].Available: <http://www.kenblanchard.com/img/pub/Blanchard>
- Gilmer.B. Von. H. 1971. **Industrial and Organizational Psychology.** 3rd ed. New York : McGraw - Hill.
- Lee.S. 1971. “An Empirical of Organizational Identification.” **Academy of Management Journal.** New York : McGraw - Hill.
- Marsh,R. & Mannari,H. 1977. “Organizational commitment and turnover : A perdition study.” **Administrative science quarterly.** 22(1) : 57-75.
- Newstrom.J.W. & Davis.K. 1993. **Organizational Behavior: Human Behavior At Work.** 9th ed. New York : McGraw - Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Spector.P.E. 2000. **Industries and Organizational Psychology Research and Practice.** 2nd ed.

New York : John Wiley & Sons.

Steers.R.M. Porter. L. 1979. **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw – Hill.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เลขที่แบบสอบถาม/สาขา.....



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ
เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโทตามหลักสูตรสาขาบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านวิชาการครั้งนี้ โดยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / แยกกันอยู่/อย่าร้าง

5. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากการทำงาน

10,001- 20,000บาท

20,001- 30,000บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. ระยะเวลาในการทำงานในบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด.....ปี.....เดือน

7. ตำแหน่งงาน

ระดับ (Management)

ระดับ (Non-Management)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเพื่อความสมบูรณ์กรุณาตอบทุกข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในกลุ่มธุรกิจรับส่งพัสดุ					
1.2. ท่านมักจะพูดถึงบริษัทของท่านให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.3 เป้าหมายของบริษัทและเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน					
1.4 ค่านิยมขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกมีแนวทางในการปฏิบัติงาน					
1.5 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทของท่านในทางเสียหายท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขคำกล่าวหา นั้นทันที					
1.6 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
2.1 ท่านมีความรู้สึกกว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย					
2.2 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท					
2.3 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
2.4 ท่านพร้อมเสนอความคิดเห็นและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2.5 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ					
2.6 ท่านเป็นที่ยอมรับของบริษัทในเรื่องการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2.7 เมื่อถึงเวลาเลิกงานท่านมีความเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา					
3. ความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
3.1 ท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถท่าน					
3.2 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของบริษัท					
3.3 ท่านมีความจงรักภักดีและเชื่อมั่นต่อบริษัท					
3.4 ท่านจะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า					
3.5 หากท่านมีอายุงานที่มากขึ้นท่านจะได้รับผลตอบแทนต่างๆเพิ่มขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายก้องภพ คummงคล
วัน เดือน ปีเกิด	5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	32 ถนนประชาอุทิศ ตำบลบ้านหมี่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี 15110 โทร 099-8953336 E-mail : Kongpop.khummongkhon@kerrylogistics.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้