

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

Factors Affecting Employee Engagement in the Head Office of Bangkok Commercial

Asset Management (Public) Company Limited

มลฤดี จันทรมิตรี<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มของประชากรคือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามโดยวิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test และ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่าง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบของงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-35 ปีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ย มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน และอายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบรรทัดฐานรองลงมา ด้านจิตใจ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่ในงาน ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์กร

## ABSTRACT

The purposes of this research study are as follows: 1) to study the organizational commitment of the employees in the head officer of the Bangkok Commercial Asset Management (Public) Company Limited,

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2) to investigate the motivation and maintenance factors of the employees, and 3) to consider the relationships between the factors and the organization commitment.

The data were collected from the questionnaires administered to the 400 employees. The descriptive analysis was conducted. The tables presenting frequencies, percentages, means, and standard deviations were used. The inferential statistics including the independent t-Test and one way ANOVA were used in order to test differences. The Pearson's correlation coefficient was used in order to test the relationships at the significance level of 0.05.

The findings were as follows. Firstly, most employees were male and 25 – 35 years. Their educational level was Bachelor's Degree. They were single. Their incomes were higher than 50,000 baht per month. Their working experiences were longer than 15 years. Secondly, their motivations to work were at the high level in the overall terms. They had the motivations towards the motivation and motivation factors Hygiene factors at the high level and maintenance factors at the high level with the highest average Being Norm The second highest was the Psychological Aspect and the least mean was Persistence in work respectively

Hypothesis testing found that :

1. The employees' different ages, educational levels, average monthly incomes and years of working experiences had statistically significant and different effects in the organizational commitment at the statistical significance level of 0.05.

2. The motivation and maintenance factors had the significant relationships with the organizational commitment of the employees at the statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** motivation to work, motivation factor, maintenance factor, organizational commitment

## บทนำ

ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ ดังนั้นการสร้างสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความจงรักภักดีกับองค์กร จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานจะได้ตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เมื่อพนักงานที่มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรนั้น เกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจ และเต็มใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกันพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานที่ขาดความภักดีต่อองค์กรก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม มีความกระตือรือร้นน้อยลง ไม่มีความพยายามที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่พึงพอใจ เมื่อหน่ายไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาที่ตามมาคือ พนักงานเหล่านี้เริ่มที่จะมองหาช่องทางที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่ที่ ๆ คิดว่าดีกว่า และเหมาะสมกว่า ทำให้เกิดการลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการขาดทุนมนุษย์ ต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่เป็นอย่างมาก

เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีผลทำให้บุคลากรนั้นเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานของตนจนเต็มความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย โดยความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่คอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อ

องค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรรู้สึกไม่สบายใจ อึดอัดในงาน บุคลากรเหล่านั้นจะไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานเกิดความล่าช้า หยุดชะงัก และทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่ดีต่อองค์กร (ปาริชาติ บัวเบ็ง, 2554, หน้า 1)

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร (วชิรญา บัวเกษร, 2555, หน้า 1) การเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากรนั้น นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามและต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะเมื่อใดที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร คนเหล่านั้นจะเกิดการทุ่มเท พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอนก พุฒเล็ก, 2557, หน้า 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 872 ราย (รายงานประจำปี 2561 บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน), 2561) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเนะ ซึ่งกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคาดเคลื่อนเป็น 5% จากการคำนวณดังกล่าวได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เท่ากับ 400 คน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของขนาดประชากร (N) คือ 872 ราย ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เป็นจำนวน 275 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน เพราะฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งทำการรวบรวมข้อมูลระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ กรกฎาคม 2562 ถึง ตุลาคม 2562

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อความในแบบสอบถามเองโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและแปรผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าจาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นลักษณะคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบคำถามได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากน้อยที่สุดไปมากที่สุด (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากน้อยที่สุดไปมากที่สุด (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ในการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยการทำแบบสอบถาม ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2562- เดือนตุลาคม 2562

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามตามประเด็นที่สำคัญของความมุ่งหมายที่ต้องการวัด
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้อง สมบูรณ์ และครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
5. การวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity)

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

2. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเนื้อหา และนำมาคำนวณ Item Objective Congruence Index (IOC) ซึ่งจากการนำแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทดสอบความเที่ยงตรงพบว่า ค่าถามทั้งฉบับได้ค่า IOC = 0.929

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient :  $\alpha$  – coefficient) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.952

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) อธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยลักษณะคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ระดับข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับบังใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที (t – Test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F – Test) ชนิดความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Movement Correlation Coefficient)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Movement Correlation Coefficient)

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

## ผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.25 อายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 30.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 49.50 สถานภาพโสด ร้อยละ 55.75 รายได้เฉลี่ย มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 37.00 และอายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.25
2. ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ถัดมา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถัดมาด้านชีวิตส่วนตัว และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐานรองลงมา ด้านจิตใจ และ ด้านการคงอยู่ในงาน

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปและวิจารณ์ผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเนะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของขนาดประชากร (N) คือ 872 ราย ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เป็นจำนวน 275 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test และ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่าง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับมาก อาจเป็นเพราะ พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจอย่างเข้มแข็ง อีกทั้งองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อพนักงานทั้งด้านการศึกษา และคอยให้การช่วยเหลือพนักงานรวมถึงครอบครัวเป็นอย่างดีเสมอมา จนทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญ์ ล้อมตระกูลไทย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ เวฬุรีย์พัฒนกุล (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดับพร โคตทอง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก อาจเป็นเพราะ องค์กรเล็งเห็นถึงพนักงานเป็นส่วนสำคัญ โดยมุ่งเน้นในการบริหารจัดการให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ

ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุนวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรฯ ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประดับพร โคตทอง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งทำให้พนักงานนั้นรู้สึกถึงความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุนวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรฯ ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ ในองค์กรมีการร่วมมือกันเป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาดและส่งเสริมความรักความสามัคคีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุนวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสรารุช เวฬุรีย์พัฒนกุล (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด พบว่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรฯ ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5. ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ ลักษณะการทำงานขององค์กรที่มีความท้าทายเป็นอย่างมาก แต่เนื่องด้วยองค์กรได้กำหนดกรอบการทำงาน ตามความรับผิดชอบ



ในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน จึงทำให้พนักงานมีความถนัดและใช้ความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุนวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรา ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประดับพร โคตทอง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

6. ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ พนักงานมีความเข้าใจถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะสนับสนุนการทำงานในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วนเพื่อให้การทำงานนั้นผ่านไปได้อย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุนวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรา ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประดับพร โคตทอง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

7. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะปัจจุบันองค์กรเห็นถึงความก้าวหน้าในการทำงาน จึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ คุนวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ เวฬุรีย์พัฒน์กุล (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด พบว่า โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรา ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

8. ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรมีให้แก่พนักงานนั้นมีความเพียงพอในระดับหนึ่ง ซึ่งหากเพิ่มหรือปรับปรุงสวัสดิการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นพนักงานย่อมมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ เวฬุรีย์พัฒน์กุล (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ค่าตอบแทนการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจำแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรา ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

9. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ การร่วมมือ ความสามัคคีในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ช่วยกันสนับสนุนให้งานสำเร็จ พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจำแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรา ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

10. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ องค์กรได้ประชาสัมพันธ์นโยบายการทำงานในแต่ละปีอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามได้ อีกทั้งการกำหนดกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ ระเบียบที่ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เพื่อลดความเครียดหรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจำแสง (2560)

ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

11. ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะการทำงานที่ดีสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเอื้อต่อการทำงาน ทั้งแสงสว่าง อากาศ ซึ่งองค์กรได้ให้ความสำคัญจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการอาสาสมัครขึ้นเพื่อคอยกำกับดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

12. ปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะองค์กรเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่จะมีวันหยุดตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ทำให้พนักงานปฏิบัติงานในวันธรรมดา (วันจันทร์-วันศุกร์) ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวและใช้ชีวิตส่วนตัวได้โดยไม่กระทบกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2562) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

13. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ ในอนาคตองค์กรมีแนวทางในการเข้าสู่บริษัทภายใต้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนั้นองค์กรจึงมีความมั่นคงเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานมีความภูมิใจในองค์กรด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิฑูร เวฬุรีย์พัฒนกุล (2559) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร กระจ่างแสง (2560) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โรงพยาบาลนครชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสรา ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยมีแนวทางดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ด้านลักษณะของงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กร ควรกำหนดลักษณะอย่างชัดเจนในแต่ละฝ่ายงานเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตามลักษณะของงานของตนเอง ให้ทราบว่างานของตนเองนั้นต้องทำอะไรบ้าง มิใช่กำหนดลักษณะงานไว้แต่ไม่ปฏิบัติตาม

2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรปรับนโยบายการให้ทุนการศึกษา โดยพิจารณาจากคุณสมบัติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพราะหากพนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรมาระยะเวลาหนึ่ง แสดงว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรจึงควรสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษา

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรปรับเพิ่มวงเงินสำหรับรักษาพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลเอกชนให้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ 100% และสามารถเข้ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ทั่วไปไม่จำเป็นต้องเจาะจงเฉพาะโรงพยาบาลที่เป็นคู่สัญญาเท่านั้น อีกทั้ง ควรเพิ่มในการเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา มารดา เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน เพราะปัจจุบันพนักงานที่ไม่มีครอบครัวมีค่อนข้างมาก และควรปรับเปลี่ยนมาตรการหรือระเบียบของสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมอบหมายให้กับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำเนินการวางผังที่นั่งอย่างเป็นระเบียบ เก็บอุปกรณ์หรือสายไฟ ปลั๊กไฟที่ติดตั้งบนพื้นให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้พนักงานไม่เกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรสื่อสารแก่พนักงานอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา บอกทั้งข้อดีและข้อเสียหลังจากที่เข้าตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11(26), 116-129.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2560). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (2561). *รายงานประจำปี 2561*. กรุงเทพฯ : บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).

- ประภัสสร ธรรมปาน (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 11(3), 125-133.
- ประดับพร โคตทอง (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(1), 15-27.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินเทอร์เน็ต ประเทศไทย (จำกัด)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วชิรญา บัวเกษร. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ในจังหวัดจันทบุรี*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรารุช เวฬุรีย์พัฒนกุล. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. 15(3), 145-153.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(1), 2437-2449.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 6(1), 300-333.
- อรนุช พาทีทิน. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอนก พุฒเล็ก. (2557). *ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.