



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conferenceปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร
ในเขตกรุงเทพมหานครWork Motivation Factors Affecting Bankers Engagement Toward Their Organization
in Bangkok Areaกาญจณชญา ชัยวิรัตน์กุล (Kanchaya Chaiviratnukul) ¹พนัสนิพนธ์ สมบัติ (Pannepan Sombat)²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า (1) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ส่งผลต่อด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2) แรงจูงใจด้านปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ความผูกพัน ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนา
รณ E-mail: a_art2000@hotmail.com

² อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนา
รณ E-mail: paneepan_wo@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

Abstract

This research aims (1) to examine work motivations which affect bankers engagement toward their organization in Bangkok area and (2) to examine supporting factors which improve bankers engagement toward their organization in Bangkok area. The result of this research reveals that (1) work motivation affects bankers engagement toward their organization: individual work success, responsibility, job promotion, affect trust, goal acceptance and organization value; personal responsibility affects the willingness to drive the banks to better success; individual work success affects the desire to maintain oneself as a member of the bank at the statistical value of 0.05. (2) Supporting factor affects bankers engagement toward their organization: organization policy and management, individual job security affect trust, goal acceptance and organization value; individual job security affects work determination and hard work for the organization; job security affects the desire to maintain oneself as a member of the bank at the statistical value of 0.05.

Keywords: Motivation, Engagement, Work performance



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10 The 10th STOU National Research Conference

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งการนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และขับเคลื่อนทุกกิจกรรมขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย (ทิมมิกา เรืองเนตร, 2558) จะเห็นได้ว่าองค์การที่ประสบ-ความสำเร็จได้เนื่องมาจากแรงจูงใจและความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญหากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรู้ความสามารถ และไม่มีความผูกพัน ก็เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ส่งผลทางลบแก่องค์การ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งในที่สุดองค์การนั้นจะกลายเป็นองค์การที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความรักความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งส่งผลทางบวกแก่องค์การสามารถทำให้องค์การขับเคลื่อนไปต่อได้อย่างยั่งยืน การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจ ในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล อาทิเช่น การที่บุคคลนั้น มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้ความสามารถมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศในการทำงานดี ความมั่นคงในการทำงาน (ปิยะนาฏ บุตรราชและเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2558) รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีขององค์การ มีความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์การ ตลอดจนมีความรัก ความภักดีต่อองค์การ ปัจจัยนี้อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตลอดจนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์การไว้และลดอัตราการเข้าออกจากงานของพนักงาน อีกทั้งทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ขององค์การด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถของตน เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ลลิตา จันทรงาม, 2559) นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ต้องการตลอดไปและพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ทิมมิกา เรืองเนตร, 2558) ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน และ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ (Steers, 1997 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556) มาทำการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผลการวิจัย ในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้บริหารองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานทุกระดับสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้แก่บุคลากรการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



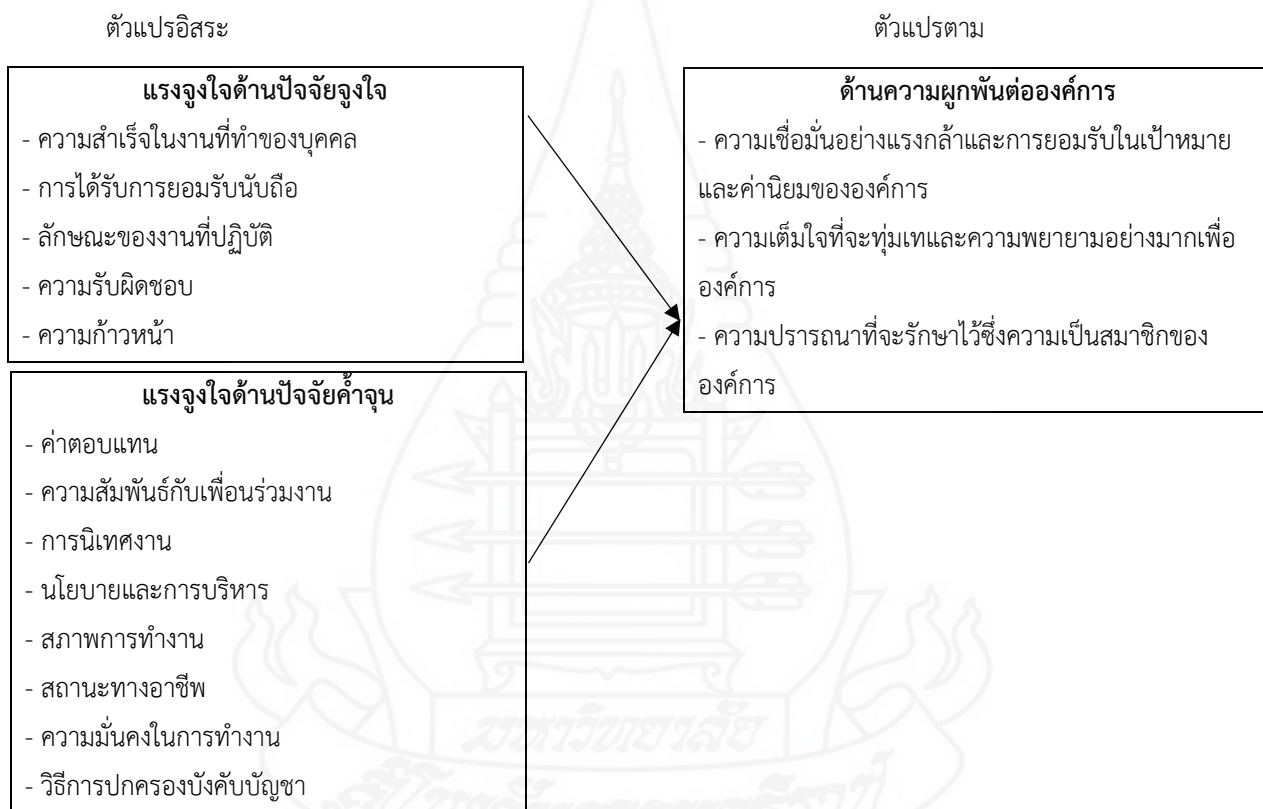
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 182 คน ผู้วิจัยนำบุคลากรมาทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่าง 125 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจะเป็นแบบสอบถาม โดยจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า (3) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา (4) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ประเมินมาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (Index of Congruence) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดที่มีค่า Index of Congruence เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยที่ค่าความเที่ยงต้องมีค่า > 0.70 โดย ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.91 ปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96 และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.92 ถือได้ว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (Sherri, 2008) เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ดังนี้ (1) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) (2) ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ Average) (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations : SD) (4) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามจำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่ออธิบายการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 72. มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ปฏิบัติงานในฝายงานฝายลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.44) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.60) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) ด้านความรับผิดชอบ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) ด้านความก้าวหน้า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.64) เมื่อวิเคราะห์ตาม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

สมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงผลดังตารางที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient	Std. Error	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.185	0.431		2.747	0.007*
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	0.291	0.102	0.253	2.855	0.005*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.001	0.084	0.001	0.011	0.991
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.009	0.087	-0.010	-0.099	0.921
ความรับผิดชอบ	0.321	0.103	0.324	3.118	0.002*
ความก้าวหน้า	0.166	0.071	0.212	2.347	0.021*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.478	0.470		3.143	0.002*
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	0.169	0.111	0.141	1.519	0.131
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.037	0.091	0.043	0.406	0.685
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.037	0.095	0.043	0.394	0.694
ความรับผิดชอบ	0.332	0.112	0.322	2.959	0.004*
ความก้าวหน้า	0.123	0.077	0.151	1.595	0.113

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.775	0.586		1.324	0.188
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	0.397	0.139	0.273	2.863	0.005*
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.064	0.114	-0.061	-0.566	0.573
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.230	0.118	0.215	1.943	0.054*
ความรับผิดชอบ	0.114	0.140	0.091	0.815	0.416
ความก้าวหน้า	0.145	0.096	0.147	1.518	0.132

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ผลจากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตารางที่ 4 ภาพรวมแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	✓	✗	✓
การได้รับการยอมรับนับถือ	✗	✗	✗
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✗	✗	✓
ความรับผิดชอบ	✓	✓	✗
ความก้าวหน้า	✓	✗	✗

สัญลักษณ์ ✓ คือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ ✗ คือ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปผลการศึกษา ภาพรวมแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.55) ด้านการนิเทศงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) ด้านนโยบายและการบริหาร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) ด้านสภาพการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65) ด้านสถานะทาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

อาชีพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) เมื่อวิเคราะห์ตามสมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงผลดังตารางที่ 5 6 และ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.423	0.367		3.881	0.000*
ค่าตอบแทน	-0.066	0.050	-0.106	-1.314	0.191
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.037	0.080	0.040	0.467	0.641
การนิเทศงาน	0.187	0.100	0.211	1.878	0.063
นโยบายและการบริหาร	0.199	0.089	0.240	2.227	0.028*
สภาพการทำงาน	0.013	0.072	0.016	0.176	0.861
สถานะทางอาชีพ	0.136	0.089	0.157	1.531	0.129
ความมั่นคงในการทำงาน	0.272	0.085	0.333	3.207	0.002*
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	-0.074	0.084	-0.094	-0.880	0.381

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

ตารางที่ 6 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.867	0.424		4.407	0.000*
ค่าตอบแทน	-0.031	0.058	-0.049	-0.542	0.589
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.002	0.092	-0.002	-0.018	0.986
การนิเทศงาน	0.222	0.115	0.240	1.930	0.056
นโยบายและการบริหาร	0.154	0.103	0.179	1.494	0.138
สภาพการทำงาน	0.046	0.083	0.057	0.551	0.583
สถานะทางอาชีพ	-0.033	0.103	-0.036	-0.319	0.750
ความมั่นคงในการทำงาน	0.250	0.098	0.293	2.546	0.012*
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	-0.003	0.097	-0.004	-0.034	0.973

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 6 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยคำจูนด้าน ความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.404	0.517		2.716	0.008*
ค่าตอบแทน	0.070	0.071	0.089	0.991	0.324
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.091	0.112	-0.078	-0.811	0.419
การนิเทศงาน	0.210	0.141	0.187	1.497	0.137
นโยบายและการบริหาร	0.201	0.126	0.193	1.600	0.112
สภาพการทำงาน	-0.063	0.101	-0.064	-0.623	0.534
สถานะทางอาชีพ	0.098	0.125	0.089	0.782	0.436
ความมั่นคงในการทำงาน	0.350	0.120	0.339	2.927	0.004*
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	-0.101	0.119	-0.102	-0.852	0.396

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10
The 10th STOU National Research Conference

ตารางที่ 8 ภาพรวมการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยคำจูง	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
ค่าตอบแทน	✗	✗	✗
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✗	✗	✗
การนิเทศงาน	✗	✗	✗
นโยบายและการบริหาร	✓	✗	✗
สภาพการทำงาน	✗	✗	✗
สถานะทางอาชีพ	✗	✗	✗
ความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	✗	✗	✗

สัญลักษณ์ ✓ คือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ ✗ คือ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 8 สามารถสรุปผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้
ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยคำจูงด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนปัจจัยคำจูงด้านค่าตอบแทน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านการนิเทศงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำได้ของบุคคล ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล นิธินันทกุลภัทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanaysha, J. (2016) ได้ศึกษา การตรวจสอบ ผลของการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานการทำงานเป็นทีมและการฝึกอบรมพนักงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กร พบว่า ความสำเร็จในการฝึกอบรมพนักงานมีผลดีอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สิงห์สถิต และชินโสณ วิสิฐนิจิภา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ เรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรื่องหัวหน้างานแสดงความจริงใจ ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ของบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สิงห์สถิต และชินโสณ วิสิฐนิจิภา (2561) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ด้านลักษณะ ของการทำงาน เรื่องความรู้สึกรักภูมิใจ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรื่องเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

การศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ เวฬุรีย์พัฒนกุล และวรรณารถ แสงมณี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทน้ำมันอพอลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทนการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และมีนัยสำคัญ สถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้ ได้แก่ ความมั่นคงในการ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ เวฬุรีย์พัฒนกุล และวรรณารถ แสงมณี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพอลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanaysha, J. (2016) ได้ศึกษา การทดสอบผลของความผูกพันของพนักงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเรียนรู้ขององค์กรที่มีต่อความผูกพันของ องค์กร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลดีอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร และการเรียนรู้ในองค์กร มีผลดีอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านนี้ ได้แก่ ความมั่นคงในการ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ เวฬุรีย์พัฒนกุล และวรรณารถ แสงมณี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพอลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มี นัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาต้องยึดหลักความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และสามารถอธิบายได้ ธนาการควรที่จะเลือกใช้ระบบเวียนเทียนหรือสลับกันแนวทางวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นนี้ต้องรีบแก้ไขรวมถึงการปรับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาให้เข้าใจถึงประโยชน์ระยะยาวของธนาการ มิฉะนั้น ธนาการจะเกิดการสูญเสียพนักงานดีเด่นหรือพนักงานที่เก่งมีความสามารถไปได้

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบอยู่ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีความเหมาะสม โดยถ้ามีปริมาณมากเกินไปสมควรใช้อำนาจในการ ตัดสินใจจัดอันดับความสำคัญของลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหรือขอความร่วมมือพนักงานคนอื่นในกลุ่มงาน เข้ามาช่วยงานก็จะทำให้รวดเร็วและทันเวลามากยิ่งขึ้น

3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายงานต่างๆ ให้ตรงกับตำแหน่ง ความรับผิดชอบและความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยให้อำนาจผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นด้วย

4. ด้านความก้าวหน้า การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์กร

5. ด้านนโยบายและการบริหาร การบริหารงานของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรมหากมีนโยบายใดที่จะมีผลกระทบต่อพนักงานโดยรวม ควรมีช่องทางเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดใช้ต่อไป

6. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากธนาการไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งจะสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จุฑาธิป วีระมโนกุล. (2559). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทวีช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

หิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นฤเบศร์ สิงห์สถิตและชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญญาตีพิมพ์)

ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. วารสารวิชาการ, 12(3), 103-105

ปิยะนาฏ บุตรราชและเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2558. ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10

The 10th STOU National Research Conference

- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง3. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(4), 133-143
รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (การ
ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สรารุณ เวฬุรีย์พัฒนกุลและวรรณารณ แสงมณี. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท น้ำมัน
อพลโล (ไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอนาทม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา ทองเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที
จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training
on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298 – 306. doi:
10.1016/j.sbspro.2016.07.140
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational
Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289 –
297. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>