

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร

Factors affecting to Employee Engagement in Agricultural Leasing Companies in Bangkok

อทิศา เจริญทอง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร จำนวน 238 คน โดยการวิเคราะห์ความถี่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test One-way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี

2. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจระดับมากอันดับหนึ่งคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ

3. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความผูกพันระดับมากอันดับหนึ่งคือ มีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท รองลงมาคือ เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ และอันดับสุดท้ายคือ ไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน อยู่ในระดับปานกลาง

4. พนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ขณะที่เพศและอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study: 1) The personal factors affecting to employee engagement in agricultural leasing companies in Bangkok 2) Motivation factors affecting to employee engagement in agricultural leasing companies in Bangkok 3) As a guide to improve and promote the engagement of employee in agricultural leasing companies in Bangkok. The data were collected from 238 of employees in agricultural leasing companies in Bangkok. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The statistical hypothesis tests t-test, One-way ANOVA and the multiple regression.

The study showed that (1) Most of the employees in agricultural leasing companies in Bangkok are females, aged between 30-40 years old, have graduated in bachelor's degree and 1-5 years of work experience, with high levels of motivation and engagement. (2) In agricultural leasing companies in Bangkok, employees with different educational backgrounds and different service years are significantly different in the levels of engagement. On the other hand, the employees with different genders and ages are indifferent in the engagement levels. (3) Motivation factors that affect to employee engagement are working conditions and career opportunities.

Keyword: motivation factors, engagement, agricultural leasing

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และให้ความสำคัญกับคนมากยิ่งขึ้นเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรสำคัญและมีประสิทธิภาพที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจองค์กรสมัยใหม่ ต้องมองคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและต้องรักษาดังนั้นสิ่งสำคัญตามมาที่องค์กรต้องให้ความสำคัญคืองานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ในยุคปัจจุบันได้

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลทำให้บุคลากรในองค์กร ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งตลอดไปสามารถเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่ใดก็ได้ที่ต้องการและพอใจมากกว่าที่ทำงานปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความพอใจเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่แค่การบริหารงาน โดยอาศัยอำนาจตามตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ยังรวมไปถึงการบริหารด้านจิตใจของพนักงาน เพื่อให้เกิดความภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเงินไม่อาจใช้เป็นสิ่งจูงใจได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องความก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในชีวิตประกอบ

กันด้วย ซึ่งทำให้บุคลากรแต่ละคนมีอิสระในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานในแต่ละองค์กร ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจของตนมากยิ่งขึ้น

จากภาวะการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องตระหนักว่าขอบเขตของการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร การจ่ายผลตอบแทนต่างๆ เช่น รายได้หรือสวัสดิการ แต่ยังมีสิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้นที่ ต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถแต่การที่องค์กรจะ คาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้น ได้จำเป็นอย่างไรที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ เป็นแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2556, หน้า 27) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ว่า หมายถึงทัศนคติเชิงบวก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งเสริมและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องจนทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการเห็นภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กรอย่าง เต็มที่เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล

บริษัทที่ดำเนินธุรกิจการให้เช่าซื้อเครื่องจักรกลการเกษตร โดยการสนับสนุนด้านการเงินให้แก่เกษตรกร ให้เข้าถึงแหล่งเงินลงทุนได้ง่ายขึ้น ทำให้เกษตรกรได้มีโอกาสในการนำเครื่องจักรกลการเกษตรที่ทันสมัยไปใช้ งาน เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเพาะปลูก การเก็บเกี่ยว และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร นำมาซึ่งชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีรายได้มั่นคงและยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินกิจการเป็นเวลายาวนาน ทำให้มีบุคลากรที่มีความ หลากหลายทั้งทางด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ อีกทั้งมีคู่แข่งทางธุรกิจมากมายทั้งทางด้านยอดขายเช่าซื้อและการบริหาร จัดการภายในองค์กร บริษัทแต่ละแห่งต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นส่วนร่วมผลักดันเพื่อให้ องค์กรของตน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดจึงมีการแข่งขันกันในเรื่องของผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อดึงดูด ให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับองค์กร

บริษัทจึงตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการเห็นภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้กับบริษัทด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกายและใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล อันเป็นการลดปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น และเป็นการป้องกันปัญหาการขาดแคลน อัตรากำลังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ในฐานะที่ผู้ทำการวิจัยเป็นพนักงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ในธุรกิจเช่าซื้อ เครื่องจักรกลทางการเกษตร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความจงรักภักดี ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้กับ องค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ได้นำแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ มาเป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน ลลิตา จันทรัมย์, 2559, หน้า 15-16) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ 4) บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น 5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง 6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559, หน้า 23-25) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่มคือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สติเฟน ร็อบบินส์ (2007, อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560, หน้า 167) การจูงใจ คือ กระบวนการที่เป็นสาเหตุให้บุคลากรใช้ความพยายามของตนเองอย่างทุ่มเท (Intensity) อดทนต่อเนือง (Persistence) และมีมุ่งมั่น

หมายไปยัง (Direction) เป้าหมายที่ตนเองต้องการ ด้วยการใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง และมุ่งประเด็นไปยังการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นความสำคัญว่าบุคคลจะใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงใด แต่การใช้ความพยายามอย่างหนัก ไม่ได้หมายถึงการได้ผลของการปฏิบัติงานดีหากแต่การใช้ความพยายามนั้น ไม่ได้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร และการจูงใจจะต้องมีมิติของความคงทนอย่างต่อเนื่อง จะสามารถวัดว่าบุคคลสามารถรักษาระดับของความพยายามไว้ได้นานเพียงใด กล่าวคือบุคคลจะต้องรักษาระดับของการจูงใจไว้นานพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1943, อ้างถึงใน นิชา คงสืบ, 2558, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่าความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมา ขณะที่ ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของเคลย์ตัน พี.อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer), อ้างถึงใน กฤษดา เชียรวิฒนสุข, 2560, หน้า 172) จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ใหม่ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ต้องการอยู่รอดกลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และกลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า และ ทฤษฎีความต้องการ 3 ประการของ McClelland (McClelland's Three Needs Theory) (อ้างถึงใน วรรณอาวรณ์, 2557, หน้า 16) David McClelland เป็นนักทฤษฎีทางจิตวิทยาอเมริกันแนวทฤษฎีนี้ได้ทำการศึกษาทดสอบความต้องการของแต่ละคน McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความ ต้องการทั้ง 3 ประการคือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร จำนวน 585 คน สามารถคำนวณโดยวิธีการใช้สูตรของยามานะ (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 238 คน จากพนักงาน 585 คน ที่เป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ Independent t-test การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีตั้งแต่ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ One way ANOVA การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน เป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.30 มีอายุระหว่าง 30- 40 ปี ร้อยละ 45.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.30 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 52.90

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อ ปัจจัยแรงจูงใจทั้งในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้ผลลัพธ์ว่า คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจ อันดับหนึ่ง คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=4.17$, S.D = 0.828) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.98$, S.D = 0.850) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ($\bar{X}=3.69$, S.D = 0.776) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจได้ว่า พนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D = 0.870)

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของด้านความรับผิดชอบในงานและ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำให้มีอิทธิพลไม่จุดคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากให้ต่ำไปกว่านี้ เพราะคะแนนเฉลี่ยรายข้อก่อนมาทางคะแนนเฉลี่ยในช่วงมากหลายข้อ ถึงแม้ว่าด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ จะมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ทำให้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ความเห็นของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ที่ประเมินว่ามีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ดังกล่าวนี้อาจสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อารณ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แนวคิดของเฉลิม สุขเจริญ (2557) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นในบุคคลแสดงออกซึ่ง พฤติกรรม และความสามารถสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้ตนเองได้ทำตามสิ่งตั้งเป้าหมายหรือ บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้สิ่งที่ต้องการ และแนวคิดของ นันทนา จงดี (2560) แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์มีการใช้ทักษะความสามารถของตน อย่างทุ่มเท เต็มพลังความสามารถที่มี และอดทนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ถึงจุดหมายที่ตนเองตั้งไว้

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลลัพธ์ว่า คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอันดับหนึ่ง คือ มีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท ($\bar{X}=3.91$, S.D = 0.729) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก รองลงมาคือ เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงาน

ของท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.74$, S.D = 0.927) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ จะทำงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.17$, S.D = 1.015) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าพนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, S.D = 0.950)

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ทำให้มีอิทธิพลไม่หาคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากให้ต่ำไปกว่านี้ เพราะคะแนนเฉลี่ยรายข้อก่อนมาทางคะแนนเฉลี่ยในช่วงมาก ถึงแม้ว่าในข้อจะทำงานกับบริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ จะมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม ทำให้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ความเห็นของพนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ที่ประเมินว่ามีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติมา หลักทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณ อารวรรณ์ (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- **สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน** เพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า เพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.1

- **สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน** อายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานในทุกช่วงวัยมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.2

- **สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง** ระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวรารักษ์ ติเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

- สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลีกทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของวราภรณ์ ลิเลศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 51.80 ($Adjusted R^2 = 0.518$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.629 ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.230 ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ -0.028 ค่า Sig เท่ากับ 0.597 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ -0.026 ค่า Sig เท่ากับ 0.587 และด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ -0.031 ค่า Sig เท่ากับ 0.574 ดังจะเห็นได้ว่าค่าตัวแปรด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พลวรรณธิดาวรรักษ์ (2559) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โอซีซี จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับผลการวิจัยของลลิตา จันทรัมย์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานการพัฒนาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณภา อารณ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารกำหนดลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งให้มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้พนักงานนั้นสามารถนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความรับผิดชอบในงานจะทำให้พนักงานนั้นเห็นถึงความสำคัญต่องานของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญและต้องมีความรับผิดชอบให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้จะเป็นสิ่งที่พนักงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

4. ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าในการทำงานการได้รับการยอมรับเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรชมเชยพนักงานและยอมรับในความสามารถของพนักงานเมื่อพนักงานนั้นทำงานได้อย่างสำเร็จ

5. ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าการปรับเลื่อนตำแหน่งงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหาร ควรจัดสอบเพื่อขึ้นทะเบียนในระดับผู้บริหารให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น

6. ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานรักในองค์กร มีความสามัคคีในการทำงาน เพื่อรักษาความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน

7. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงให้แก่พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า เพื่อให้พนักงานนำความรู้ ทักษะตามความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อีกทั้งลดความเครียดในการทำงานในกรณีที่พนักงานนั้นได้รับมอบหมายงานเกินกว่าความสามารถ

8. จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายการปรับตำแหน่งงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับการเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งเพื่อความยุติธรรม อีกทั้ง การปรับปรุงนโยบายหรือแนวปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานปัจจุบันมากขึ้น เพื่อลดความผิดพลาดและสร้างความสุขให้แก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบริษัทในธุรกิจเช่าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตรในพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรเปลี่ยนตัวแปรในการศึกษา เช่น ความยุติธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น ดังนั้นครั้งต่อไปควรศึกษาการธำรงรักษาพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร. ชิสากัญญา ปภากพันธ์เกียรติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ในทุกขั้นตอน และขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทในธุรกิจเข้าซื้อเครื่องจักรกลทางการเกษตร กรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3(2), 29-43.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตติมา หลีกทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชา คงสืบ. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลวรรณ ถาวรบุรี. (2559). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอซีซี จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- วรารักษ์ ทีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. วารสาร โรคและภัยสุขภาพ. 12(1), 37-49.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2556). *ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ทั้งใจทั้งงาน*. กรุงเทพฯ : แผนกประมวลความรู้ ฝ่ายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.