

แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานแห่งวิศวกร
โยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Motivation to work influencing commitment to the organization of civil engineers in
private companies in the area of Bangkok and its vicinity

อุเทน สาระพงส์¹ และประพันธ์ วงศ์บางโพ²
Uthan Saraphong¹ Praphan Wongbangpo²

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail: ampusara@gmail.com¹, coolfin9@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่ง วิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-test สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันตามปัจจัย ด้านอายุงาน(ที่ทำงานปัจจุบัน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแรงจูงใจการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกลุ่มธุรกิจพัฒนาด้านอสังหาริมทรัพย์มีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้มีการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปได้ก็คือทรัพยากรมนุษย์ หนึ่งในนั้นคือตำแหน่งวิศวกรโยธาที่ยังคงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานของกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งองค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รักในงานบริการ ที่มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ผู้บริหารองค์กรกำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ หากพนักงานมีการเข้าและลาออกบ่อย ก็จะส่งผลเสียกับธุรกิจ ทำให้งานที่ทำไม่เกิดความต่อเนื่อง เกิดตำแหน่งงานว่าง ตำแหน่งพนักงานวิศวกรโยธาเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง ซึ่งต้องมีการประสานงานกับฝ่ายงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการก่อสร้างพัฒนาสิ่งปลูกสร้างอยู่เสมอ หากพนักงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเข้าและลาออกอยู่เสมอ จะทำให้องค์กรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการขาดการประสานงานระหว่างช่วงทำงาน ทำให้กำดำเนินการขององค์กรล่าช้า เกิดความเสียหาย ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องสร้างขึ้น เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงเสมอ ก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคandidateที่มีฝีมือมาใช้ในองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้กับองค์กรให้นานที่สุด

จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในปัจจุบัน แรงจูงใจในการทำงานมีผลอย่างยิ่งกับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ จากโรคระบาดโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวนมากต่างได้รับผลกระทบส่งผลให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีค่าใช้จ่ายค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น รายได้ที่ปรับลดลง แม้แต่องค์กรก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกันทำให้พนักงานบางส่วนต้องมีการปรับลดเงินเดือนเพื่อช่วยเหลือองค์กร ทำให้พนักงานลาออกในอัตราที่สูงเพื่อกลับไปอยู่ต่างจังหวัด เพื่อลดค่าครองชีพลง และจากสภาวะความเครียดความกดดันจากการทำงาน นอกจากนี้ การเดินทางไปตามไซต์งาน ที่พักอาศัยที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำไปสู่ความเครียดในการทำงาน หากองค์กรยังต้องรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร และการขยายธุรกิจในอนาคต เพื่อรักษาทรัพยากรในองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันถึงแม้ค่าครองชีพที่จะสูงขึ้นรวมทั้งโรคระบาดโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในการทำธุรกิจ และส่งผลกระทบต่อ

พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา แต่สิ่งใดที่ทำให้พนักงานถึงยังทำงานแม้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นถึงแม้ว่าองค์กรก็ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันด้วยเช่นกัน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงาน การดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในองค์กร หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ และเป็นทรัพยากรมนุษย์มีค่าขององค์กรต่อไป อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อเป้าหมายขององค์กร และเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มีคุณภาพไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ

Walters. (1978, หน้า 218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Alderfer (1979 อ้างถึงใน มณี เหมทานนท์, 2542, หน้า 118-120) ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existence needs)
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs)
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)

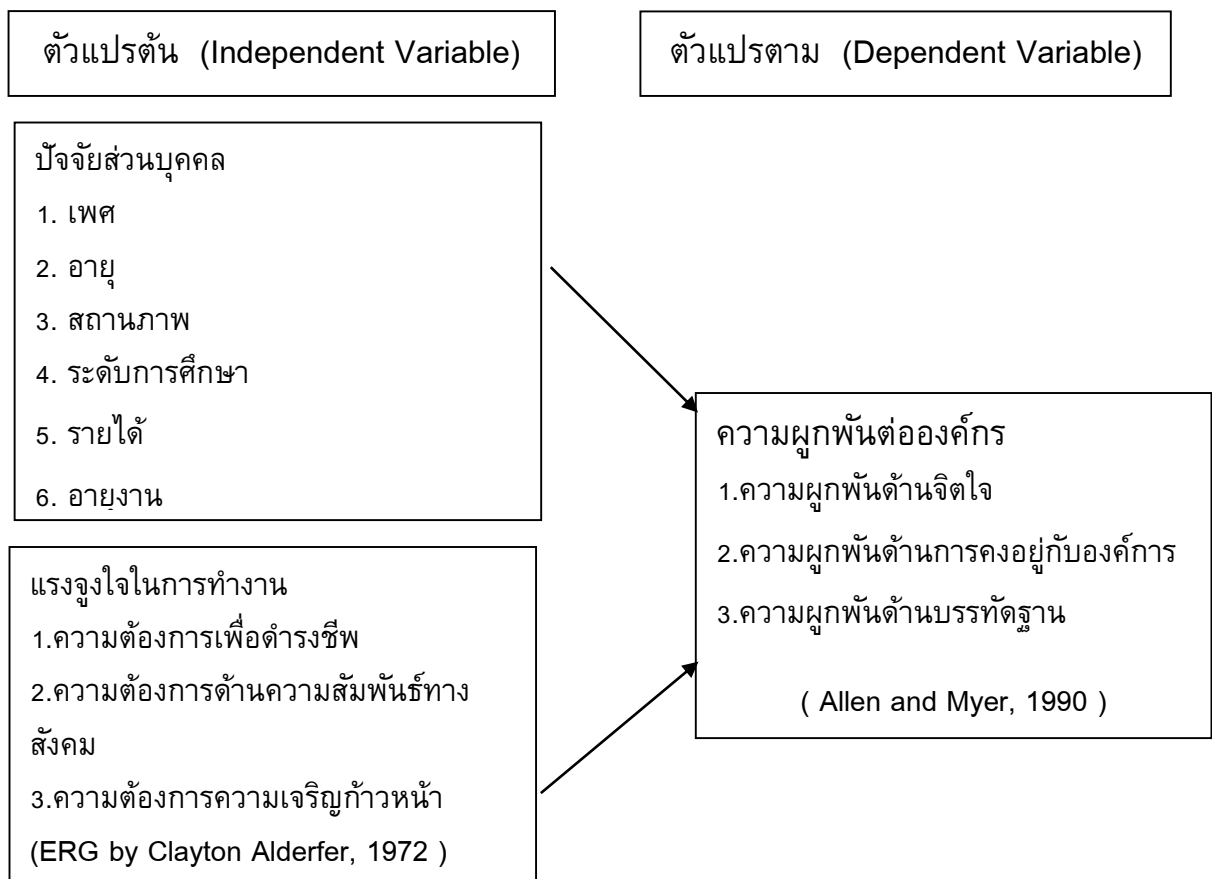
ความผูกพันต่อองค์กร

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

Allen&Meyer (1990, หน้า 1-18) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้3ประเภทคือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก
2. ความผูกพันต่อเนื่อง
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน (ERG by Clayton Alderfer, 1972) ขณะที่ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Myer, 1990) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาที่ทำงานในบริษัทเอกชน พนักงานประจำ และพนักงานรายเดือน เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง เก็บตัวอย่างทำการสุ่มตามสะดวก (Simple Random) เนื่องจากบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ บริษัทรับเหมาก่อสร้าง ที่มีตำแหน่งงานพนักงานวิศวกรโยธาในบริษัท มีการทำงานเป็นพื้นที่กว้างในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจะทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ มี Link และ QR Code จากนั้นจะทำการกระจายผ่านทาง Social Media ซึ่งจะทำให้การแจก Link และ QR Code ให้กับพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลารวม 3 เดือน

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) มีค่า 0.962 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach (1984) แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล 1.การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) 2.การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบทางสถิติ สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test คือ เพศ และระดับการศึกษา และ F-test ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จะทดสอบ

สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับ
 ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัด
 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 296 คน (ร้อยละ 74) อายุ 21 –
 30 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 44.8) สถานภาพโสด จำนวน 285 คน (ร้อยละ 71.3) ระดับ
 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 299 คน (ร้อยละ 74.8) รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท
 จำนวน 139 คน (ร้อยละ 34.8) และอายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) 5 – 8 ปี จำนวน 154 คน (ร้อย
 ละ 38.5)

ตาราง 1 แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา
 บริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ความต้องการการดำรงชีพ	3.89	0.85	แรงจูงใจในการทำงานระดับ มาก
2.ความต้องการความสัมพันธ์ทาง สังคม	4.04	0.69	แรงจูงใจในการทำงานระดับ มาก
3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.80	0.95	แรงจูงใจในการทำงานระดับ มาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.91	0.73	แรงจูงใจในการทำงานระดับ มาก
1.ความผูกพันด้านจิตใจ	3.96	0.76	ความผูกพันต่อองค์กรระดับ มาก
2.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์กร	3.80	1.00	ความผูกพันต่อองค์กรระดับ มาก
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.80	0.84	ความผูกพันต่อองค์กรระดับ มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.85	0.80	ความผูกพันต่อองค์กรระดับ มาก

จากตาราง 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา
 บริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี
 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ลำดับถัดมา ความต้องการการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69, 0.85 และ 0.95 ตามลำดับ

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ลำดับถัดมา ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 และ 0.84 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	1.14	0.65	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	0.44	0.65	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	1.63	0.20	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	-2.76	0.33	ไม่แตกต่างกัน
รายได้	2.04	0.11	ไม่แตกต่างกัน
อายุงาน	5.09	0.00*	แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ตาราง 2) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน แตกต่างกันในด้านอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยรวม จำแนกตามอายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน)

อายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน)	ต่ำกว่า 1 ปี	1-4 ปี	5-8 ปี	9 ปีขึ้นไป	
	Mean	3.92	3.75	4.03	3.66
ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	-	0.17	-0.12	0.25
1-4 ปี	3.75	-	-	-0.28*	0.87
5-8 ปี	4.03	-	-	-	0.37*
9 ปีขึ้นไป	3.66	-	-	-	-

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-4 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป ที่ 0.28 และ 0.37 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุป พนักงานที่มีอายุงาน 5-8 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปร แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.946		6.065	0.000
แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ	0.172	0.183	4.195	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	0.079	0.068	1.574	0.116
แรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	0.505	0.597	12.018	0.000*

$R^2 = 0.612$, Adjusted $R^2 = 0.609$, $F = 208.530$, Sig = 0.00*

$$Y_T = 0.946 + 0.172X_1 + 0.505X_3$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา บริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.172 แรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.296 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่นๆคงที่

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ซึ่งส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงาน 6 วัน/สัปดาห์ ค่าครองชีพที่สูงในการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ซึ่งการมีเวลาพักผ่อนน้อย ค่าครองชีพ ความเครียดความกดดันจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เสี่ยงและอันตราย ฯลฯ แรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการในปัจจัยด้านต่างๆ ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา โดยรวมจึงอยู่ในระดับมาก ถึงจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการขององค์กร เพื่อใช้ในการดำรงชีพในยุคปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่ม ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพราะจะทำให้มีความสุขกับการทำงาน และความต้องการความเจริญก้าวหน้า เพราะในตำแหน่งวิศวกรโยธา การก้าวหน้าในตำแหน่งก็จะยิ่งทำให้รับค่าจ้างสวัสดิการ ที่เพิ่มสูงขึ้นไป เพราะฉะนั้นปัจจัยด้านแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน มีความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมสูงสุดในการทำงาน เพราะในการปฏิบัติงานของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธานั้น มีความกดดันสูงในการทำงานให้ได้มาตรฐานตรงตามแบบ การดูแลความปลอดภัยในชีวิตการทำงานของลูกค้าในห้องการทำงานแข่งขันกับเวลาเพื่อให้เสร็จตามแผนที่กำหนด และต้องมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งหากเกิดความขัดแย้งในทีม การประสานงานต่างๆในการทำงานก็จะเกิดความผิดพลาดไปด้วย และความเครียด ความกดดันที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน ก็จะส่งผลให้จิตใจในการทำงานที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้วิศวกรโยธามีความต้องการความสัมพันธ์สูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ณัฐวุฒิ มณีวรรณ (2564) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยในครั้งนี้

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานรู้สึกได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ อย่างพึงพอใจจากองค์กร เช่น การเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือการรับรู้ถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน การได้รับสวัสดิการที่ดี เป็นต้น และได้แสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบลักษณะของการปฏิบัติงานที่พร้อมให้ความทุ่มเทและปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจสูงสุด เพราะเกิดจากความรู้สึกผูกพัน ความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกอยากช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้าน ซึ่งอาจเกิดจากทัศนคติความรู้สึกของพนักงาน เกิดจากการได้รับการดูแล การ

ช่วยเหลือที่ดีจากองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การให้ทุนการศึกษากับบุตรของพนักงาน การได้รับสวัสดิการค่าอาหารกลางวัน การมีที่พักฟรีใกล้สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรรณวนัช ดวงภมร (2562) พบว่าด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน หรือ ความผูกพันทางด้านจิตใจนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าพนักงานพร้อมจะทำงานอย่างหนักเพื่อช่วยเหลือองค์กร ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจในองค์กรที่สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกเห็นพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในทุกระดับตามปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันไม่ต่างกัน ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานมองเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นหลัก ไม่ได้แบ่งแยกตามปัจจัยในด้านต่างๆ ทำให้พนักงานที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าขององค์กร ที่มองเห็นถึงความสามารถของตน และได้รับสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรอย่างเหมาะสม เช่น สวัสดิการ การให้ความสำคัญกับผลงาน การประเมินผลงานจากความสามารถอย่างยุติธรรม เป็นต้น ทำให้เกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งผลกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านอายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และพบว่าเมื่อพนักงานมีอายุงาน 9 ปี ขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งคาดว่าอายุงานช่วง 5-8 ปี เป็นช่วงการทำงานที่พนักงานในตำแหน่งวิศวกรโยธาได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ รู้สึกประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ และมีความสุขในการทำงานร่วมกับทีม และเมื่อพนักงานที่มีอายุงาน 9 ปี ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งคาดว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไปนั้น พนักงานอาจมีความเบื่อหน่ายในการทำงานในองค์กร เพราะอาจเกิดความรู้สึกถึงจุดสูงสุดในตำแหน่งหน้าที่ของงานด้านวิศวกรโยธา การใช้เวลาลอยอยู่กับองค์กรนานเกินไป เลยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลงกว่าช่วงอายุงาน 5-8 ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูรินท์ กล้าสุข (2556) ที่พบว่าผลการวิจัยมีแนวโน้มของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสูงที่สุดในช่วงอายุการทำงานช่วงหนึ่งของการทำงานที่พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในหน้าที่ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และเมื่ออายุงานสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดต่ำลง ช่วงอายุการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรครบทั้ง 3 ด้านสูงที่สุด 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับ

องค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละด้านด้านจาก องค์กรอย่างพึงพอใจแล้ว ก็จะส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

4. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพและด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้าส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขต พื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกได้รับสิ่งกระตุ้นเพื่อจูงใจ ที่ได้จากองค์กรตามความต้องการ ยิ่งกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ก็จะมี ทำให้พนักงานได้รับการปรับตำแหน่งที่เหมาะสม สวัสดิการที่เพิ่มขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่ เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะพนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับ ความรู้ความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2560) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารงานวางนโยบายเกณฑ์การพิจารณาผลงานและ ความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานสูง ได้รับความก้าวหน้า ในหน้าที่ จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทুমเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา บริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความต้องการความสัมพันธ์ ทางสังคมสูงสุด ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะให้องค์กร ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กร เช่น กิจกรรม Outing ของพนักงานนอกสถานที่ มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อละลายพฤติกรรม ได้ทำความรู้จักกันให้มากขึ้น กิจกรรมการสร้าง ความสามัคคี ผ่านกิจกรรมสานสัมพันธ์ที่จัดขึ้นขององค์กร เป็นต้น เพื่อให้การทำงานภายใน องค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมที่ดี ลดปัญหาการ ปฏิบัติงานที่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างดีขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธาบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่จังหวัด กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความผูกพันด้านจิตใจสูงสุด ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะ ให้ องค์กรเอกชน ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล สร้างความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจในองค์กร ให้กับพนักงาน เช่น การจัดบรรยายภาพรวมการเติบโตขององค์กรที่สูงขึ้นเทียบกับปีก่อนๆ การ เปรียบเทียบความสำเร็จกับองค์กรคู่แข่งในสายงานเดียวกัน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการเติบโตที่ ดีขององค์กร การจัดอบรมโดยให้ผู้บริหารมาเป็นส่วนหนึ่งของการบรรยายเพื่อให้พนักงานรู้สึก ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ และแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของ

องค์กรนั้นเกิดจากพนักงานทุกๆ คน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพัน อยากร่วมบทความรู้ความสามารถที่มี มาช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วาง

3. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันตามปัจจัยด้านอายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอายุการทำงานที่ต่ำกว่า 5 ปี และ สูงกว่า 9 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าช่วงอายุงาน 5-8 ปี ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะ ให้องค์กรเอกชน ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้าน ให้กับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีและสูงกว่า 9 ปี 1) ด้านจิตใจเป็นความผูกพันโดยรู้สึกผูกพันทางจิตใจ เช่น การประกาศยกย่องและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการทำงานดีเด่นโดยเน้นมองที่ความสามารถเป็นหลักและไม่จำกัดอายุงาน 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นการสร้างผลตอบแทนของการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การให้รางวัลกับพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปี และ 10 ปี ให้ทุนการศึกษากับบุตรของพนักงานที่สร้างผลงานให้กับองค์กร 3) ด้านบรรทัดฐาน เช่น การสร้างกฎระเบียบในด้านความปลอดภัยของพนักงานเป็นที่ตั้งในการทำงาน การจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานเสี่ยงอันตราย การจัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำเดือนเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้มาเจอกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เป็นต้น จากการสร้างความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจ และเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตัวพนักงาน สร้างระเบียบที่ชัดเจน

4. จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรโยธา ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้องค์กรเอกชน ฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้างาน มีการกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจที่ชัดเจนให้กับพนักงาน เช่น พนักงานที่มีผลการประเมินผลงานทุก 3 เดือน มีผลประเมินยอดเยี่ยมติดต่อกัน 3 ครั้ง สามารถปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องรอการประเมินประจำปีและไม่คำนึงถึงอายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร จึงเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรก็จะได้รับผลงานที่เกิดจากพนักงานที่ใช้ความรู้ความสามารถมาช่วยองค์กรได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. แนะนำให้ทำการศึกษาร่วมกับ กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ในกลุ่ม Generation Z เพื่อให้องค์กร หน่วยงาน ได้ศึกษาและนำไปพัฒนาวางแผนกลยุทธ์องค์กรในการดูแลพนักงานให้เหมาะสมกับยุคสมัย Generation ในยุคปัจจุบัน

2. ควรมีการวิจัยกับ กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ในเขตพื้นที่ที่มีค่าครองชีพที่สูง เพื่อศึกษาเชิงลึกถึงแรงจูงใจในการทำงานกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ในยุคปัจจุบันของการทำงานในเขตพื้นที่ก่อสร้างนั้น เนื่องจากในปัจจุบันการก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ ก่อสร้างในพื้นที่ที่มีความเจริญ ค่าครองชีพไม่ว่าจะเป็นค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าอาหาร และอื่นๆ ของพนักงานที่

ปฏิบัติงานก็สูงไปตามพื้นที่การก่อสร้างนั้น เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้องค์กรได้นำไปปรับและวางแผน เพื่อรักษาพนักงานในองค์กรให้อยู่

บรรณานุกรม

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภูรินทร์ กล้าสุข. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วรรณัช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหากรเร็ว. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สันทจุฑา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร