

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in a Construction Materials Distribution Company in Samut Sakhon Province

ณัฐภัทร กำเนิดทอง¹, เสาวภา เมืองแก่น² และนลินฉัตร ธาราสิริวิรัช³

Natthapat Kumnerdthong¹, Saowapha Muangkaen² and Nalinchat Tharasirirapath³

นักศึกษาศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี¹, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี²⁻³

Master's degree student Master of Business Administration Degree Program Business Administration,

Thonburi University¹, Faculty of Business Administration Thonburi University²⁻³

klafllorencio123@gmail.com¹, ops_tru@thonburi-u.ac.th², nalinchat5989@gmail.com³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร และ (3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยประชากรเป็น พนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ (3) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อบริษัท, บริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

Abstract

The objectives of this research were to (1) examine employee motivation in a construction materials distribution company in Samut Sakhon Province (2) investigate employee organizational commitment in the company and (3) examine the effects of employee motivation on organizational commitment. The population consisted of 250 employees of a construction materials distribution company in Samut Sakhon Province. Data were collected using a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.982. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency,

percentage, mean, and standard deviation, as well as multiple regression analysis. The results showed that (1) overall employee motivation was at a high level (2) overall employee organizational commitment was at a high level and (3) job security, compensation and benefits, supervision and managerial control, and the work environment significantly affected employee organizational commitment at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Construction Materials Distribution Company

บทนำ

บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ประกอบกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้โลกธุรกิจในทุกวันนี้เกิดความไม่แน่นอน (Uncertainty) มีความผันผวน (Volatility) มีความสลับซับซ้อน (Complexity) และมีความคลุมเครือ (Ambiguity) ทำให้องค์กรหรือบริษัททั้งหลาย ได้รับผลกระทบอย่างมากในหลากหลายด้าน จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้นำ และทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทที่ต้องทำความเข้าใจ และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้องค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลนั้นก็คือ พนักงานที่เป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการพัฒนา และสร้างการเติบโตให้กับบริษัท (กรวิญญ์ สัณติติ, 2563)

การสร้างแรงจูงใจ และการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัทที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุข และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การที่พนักงานรู้ว่าบริษัทกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับบริษัท สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อบริษัทในภาพรวม และระยะยาว ความผูกพันของพนักงาน และความพอใจในค่าตอบแทน ก็เป็นเรื่องที่สำคัญในลำดับต้นที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัท (วรรณวนิช ดวงมร, 2562) การลาออกของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการบริหารคนที่สูงมาก ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนในการสรรหาพนักงานทดแทน ต้นทุนที่จะต้องพัฒนาพนักงาน รวมถึงมีเรื่องของค่าเสียโอกาส และความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ องค์กรส่วนใหญ่จึงไม่ยอมให้พนักงานลาออกจากองค์กร ซึ่งการลาออกของพนักงานเป็นปัญหา ที่ส่งผลการจัดการอย่างมาก ในปัจจุบันทุกองค์กรหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และการทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร (ฉัตรลดา พิมพ์พา, 2564)

อุตสาหกรรมก่อสร้างนับเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน อาทิ บ้าน ถนน โรงพยาบาล โรงเรียน เป็นต้น รวมถึงระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการผลักดันทางเศรษฐกิจในเรื่องการผลิตวัสดุก่อสร้างที่จำเป็นในงานก่อสร้างต่าง ๆ โดยเฉพาะเขตจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นเขตนิคมที่มีการก่อสร้างโรงงาน และที่อยู่อาศัยเป็นจำนวนมากซึ่งทำให้บริษัทที่เกี่ยวกับการจำหน่ายวัสดุก่อสร้างนั้นมีสำคัญเป็นอย่างมาก การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างผูกพันต่อบริษัทจึงมีบทบาท และมีความจำเป็นกับบริษัท เพื่อที่จะได้ตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ให้นานที่สุด (ชยุตม์ เต็มทองทศ, 2565)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรที่จะส่งเสริมในการสร้างความผูกพัน และความภักดีในบริษัทเพื่อทำให้เกิดแรงดึงดูดในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บริษัทสามารถไปสู่ความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ฝ่ายบริหารของบริษัทได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของบริษัทได้อย่างเหมาะสม
2. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้บริษัทสามารถวางแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ หรือวิธีการบริหาร เพื่อแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน ลดความสูญเสียด้านต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้าตามเป้าหมายของบริษัท
3. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง หรือขยายผลไปยังหน่วยงานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

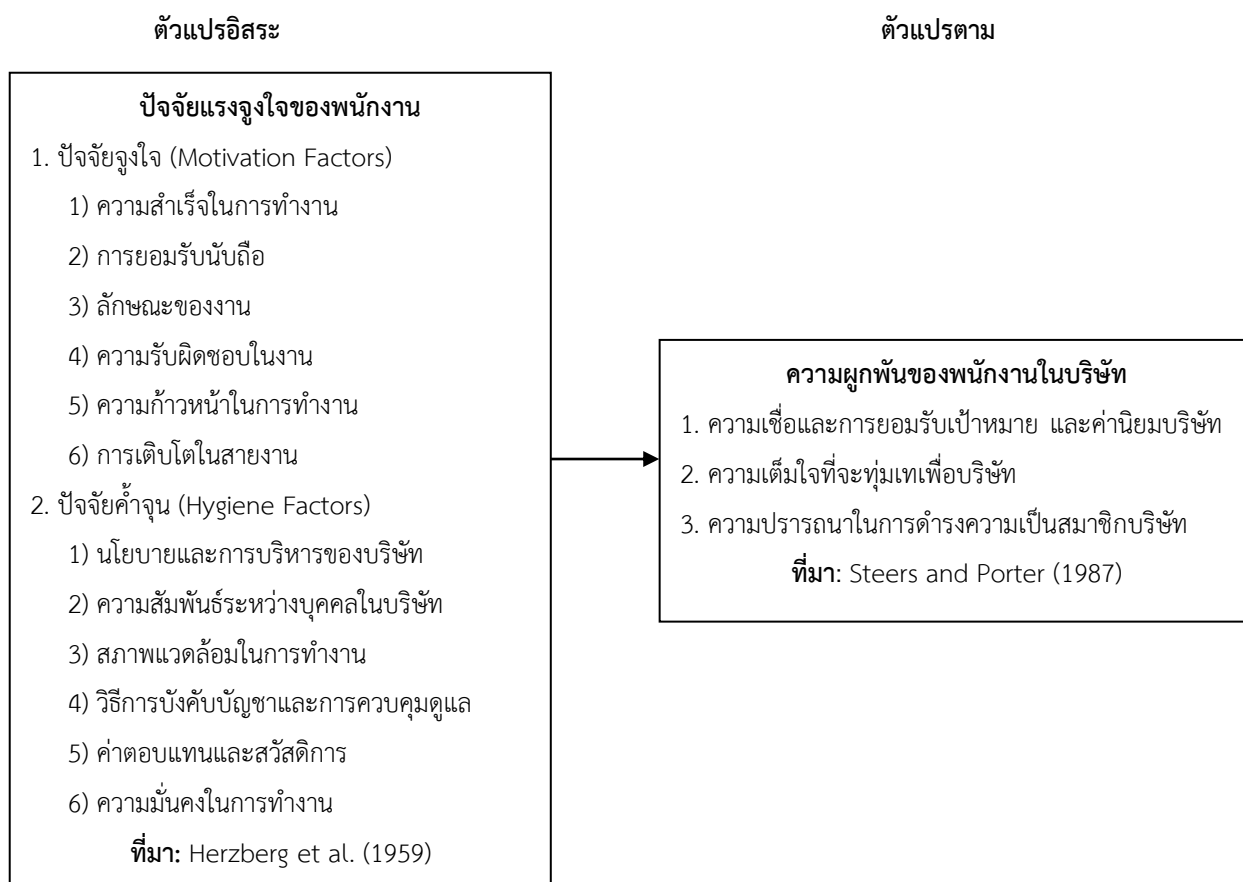
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการสำรวจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับประชากรของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการนำแนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการออกแบบคำถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเติบโตในสายงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน (3) ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัท ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัท ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกบริษัท และ (4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พบว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยเกิน 0.5 (Rovinelli & Hambleton, 1997) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) กับพนักงานในกลุ่มบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างสาขาอื่น ๆ จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach Alpha) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (Cronbach, 1974) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีช่วงอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 มีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

การวิจัยในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 250 คน เป็นการสังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ภาพรวม

ลำดับ	แรงจูงใจของพนักงาน	μ	σ	แปลผล
1	ความรับผิดชอบในงาน	4.37	0.61	มากที่สุด
2	ความสำเร็จในงาน	4.32	0.66	มากที่สุด
3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท	4.29	0.71	มากที่สุด
4	วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.05	0.88	มาก
5	การยอมรับนับถือ	4.04	0.73	มาก
6	ลักษณะของงาน	3.98	0.69	มาก
7	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.81	มาก
8	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.84	0.85	มาก
9	การเติบโตในสายงาน	3.82	0.84	มาก
10	นโยบายและการบริหารของบริษัท	3.75	0.89	มาก
11	ความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.98	มาก
12	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.51	1.07	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.96	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.29 อยู่ในระดับมาก วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก การเติบโตในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก นโยบายและการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ภาพรวม

ลำดับ	ความผูกพันของพนักงาน	μ	σ	แปลผล
1	ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัท	3.92	0.79	มาก
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัท	3.82	0.84	มาก
3	ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกบริษัท	3.65	1.00	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.80	0.80	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ภาพรวมมีค่า 3.80 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัท

มีค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท จำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังนี้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	-0.113	0.228		-0.494	0.622
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	0.091	0.070	0.075	1.299	0.195
ด้านการยอมรับนับถือ (X_2)	0.029	0.064	0.027	0.459	0.647
ด้านลักษณะของงาน (X_3)	-0.094	0.067	-0.081	-1.409	0.160
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4)	0.061	0.061	0.047	0.989	0.324
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_5)	0.126	0.070	0.133	1.804	0.072
ด้านการเติบโตในสายงาน (X_6)	0.025	0.068	0.026	0.367	0.714
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (X_7)	0.091	0.055	0.102	1.660	0.098
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท (X_8)	0.044	0.052	0.039	0.835	0.405
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	0.151	0.051	0.153	2.954	0.003*
ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X_{10})	0.155	0.045	0.171	3.481	0.001*
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_{11})	0.156	0.040	0.209	3.876	0.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{12})	0.172	0.044	0.211	3.896	0.000*

$R = 0.853$, $R^2 = 0.728$, Adjusted $R^2 = 0.715$, $F = 52.943$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งหมด 12 ตัวแปร พบว่ามี 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ($B = 0.172$) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.211$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่า P-value เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ($B = 0.156$) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.209$) ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลมีค่า P-value เท่ากับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ($B = 0.155$) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.171$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า P-value เท่ากับ 0.003 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ($B = 0.151$) ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ($Beta = 0.153$)

โดยตัวแปรมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 71.50 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน (ภาพรวม)} = -0.113 + 0.091X_1 + 0.029X_2 - 0.094X_3 + 0.061X_4 + 0.126X_5 + 0.025X_6 + 0.091X_7 + 0.044X_8 + 0.151X_9^* + 0.155X_{10}^* + 0.156X_{11}^* + 0.172X_{12}^*$$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเติบโตในสายงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ที่มีองค์ประกอบทั้ง 12 ด้าน ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบในงาน (5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (6) การเติบโตในสายงาน (7) นโยบายและการบริหารของบริษัท (8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท (9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (10) วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (11) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ (12) ความมั่นคงในการทำงาน โดยจุดประสงค์หลักของแนวคิดนี้คือ แรงจูงใจนำไปสู่ความพึงพอใจ การสร้างความผูกพัน การตอบสนองความต้องการในการเติบโต และการบรรลุศักยภาพ เพื่อให้ตนเองได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ญัฐกฤตา นันตา (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมปศุสัตว์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนิวง (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึคว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัท รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัท และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกบริษัท ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันของพนักงาน ของ Steers and Porter (1987) ที่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมบริษัท (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัท และ (3) ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกบริษัท โดยจุดประสงค์หลักของแนวคิดนี้ คือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัทนั้นจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริษัทมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ทั้งนี้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิฎพิชชา สามารถ (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ

เป้าหมายขององค์กร และความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒินงศา (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ พร้อมนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ด้าน ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ มัทวัน เลิศวุฒินงศา (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ ด้านธรรมณูในองค์กร ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานเอกชนในบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่ตรงกับพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมด 4 ด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าผลตอบแทนและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่ตรงกับพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครอีกด้วย

จากการศึกษายังพบอีกว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท การยอมรับนับถือ การเติบโตในสายงาน และลักษณะของงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนครอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา นันตา (2567) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมปศุสัตว์ จังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมปศุสัตว์ จังหวัดนนทบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้ว่าทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ล้วนเป็นการศึกษากับหน่วยงานที่ไม่ใช่ของภาคเอกชนหรือบริษัทแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการทำงานในองค์กร หรือบริษัทมีโอกาสที่จะมีบุคคลอื่นสามารถเข้ามาทำงานแทนตนเองได้ มีแผนการในการปรับโครงสร้างขององค์กรอยู่บ่อยครั้ง และยังทำให้พนักงานคิดว่าการทำงานต่อไปไม่สามารถเติบโตในองค์กร หรือบริษัทได้ จึงทำให้พนักงานไม่มั่นใจกับการทำงานในองค์กร หรือบริษัทที่ทำอยู่ ผู้บริหารจึงควรที่จะต้องสื่อสารชี้แจงแผนในการดำเนินงานในอนาคตให้ชัดเจน รวมถึงส่งเสริมในการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่น และคุณค่าให้กับพนักงาน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสมกับการทำงานจึงทำให้พนักงานไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้ เช่น มีการขอความร่วมมือพนักงานให้ทำงานล่วงเวลาแต่ไม่มีการจ่ายค่า Overtime ตอบแทนให้กับพนักงาน หรือมีการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน/โบนัส ค่อนข้างไม่สมเหตุสมผลให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานแล้วไม่คุ้มกับค่าแรงที่ได้ จึงควรหาแรงจูงใจ หรือวิธีการดึงดูดในหลาย ๆ แบบเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการคุ้มค่าแก่การทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันให้กับบริษัท

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านวิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการจัดการควบคุมดูแลพนักงานไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เช่น มีระบบลูกกรงที่เอื้ออำนวยให้แก่พนักงานบางคนได้เปรียบในการทำงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในแผนกเดียวกัน มีการใช้เส้นสายเพื่อเอาเปรียบจึงทำให้ไม่มีความเป็นธรรมกับเพื่อนร่วมงาน หรือมีการแบ่งงานภายในแผนกที่ก่อความสับสนไม่ตรงตามแผนงาน จึงทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความผูกพันกับผู้บริหาร บังคับบัญชา จึงควรมีการเรื่องประชุมภายในแผนก และปรับแผนการทำงานรวมถึงไม่มีการแบ่งแยกพนักงาน เพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบแก่เพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างความผูกพันทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกว่าการบริหารจัดการในเรื่องของความปลอดภัยที่ยังไม่มาก อุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน และการจัดการในเรื่องของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีมลพิษทางอากาศทำให้พนักงานไม่พอใจกับการ

ทำงาน จึงควรที่จะจัดการปัญหาในเรื่องของมลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่นผง ที่ค่อนข้างเยอะ และควรมีอุปกรณ์เซฟตี้เพื่อป้องกันในการทำงาน รวมถึงเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเฉพาะในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งอาจยังไม่สะท้อนภาพรวมของอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นการศึกษารุ่นต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานในบริษัทจำหน่ายวัสดุก่อสร้างอื่น ๆ ทั้งในจังหวัดสมุทรสาคร และต่างจังหวัดรวมถึงบริษัทที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อที่สามารถนำไปเปรียบเทียบผลการวิจัยในแต่ละบริบทของบริษัท ซึ่งจะช่วยให้ข้อเสนอแนะแตกต่างกันตามลักษณะของบริษัท และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรออกแบบการวิจัยในเชิงคุณภาพ และปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่มที่มีการทำแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อศึกษารายละเอียดเชิงลึกในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยภายในบริษัท และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันรวมถึงสำรวจทัศนคติ และประสบการณ์ของพนักงานในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และตรงกับความต้องการของพนักงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรวิชัย สันติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาหน่วยงาน *Business Stakeholder Engagement* ของบริษัทแห่งหนึ่ง. การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัตรลดา พิมพ์พา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชฎาภรณ์ เพ็ญระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชยุตม์ เต็มทองทศ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (*Work from home*). การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐกฤตา นันดา. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพชรวิภา ช่างเก็บ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน *Generation Z* ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฤทธิชัย จันทรศรีนวล. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ กรมชลประทาน. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3rded. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.
- Steers, R. M. & Porter, L. (1987). *Motivation and Work Behavior*. 3rded. New York: McGraw-Hill.