

แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

The influence of work motivation and happiness at work on the organizational commitment of employees in private companies in the Bangkok area

นางสาวสิริลักษณ์ นวลปาน

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการความเจริญเติบโต รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีและความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this research study is (1) to study the motivation of employees in private companies in the Bangkok area, (2) to study the happiness at work of employees in private companies in the Bangkok area, (3) to study the organizational commitment of employees in private companies in the Bangkok area, and (4) to study the influence of motivation and happiness at work on organizational commitment. The sample group used in the research is employees in private companies in the Bangkok area, totaling 400 people. The tools used in the research are questionnaires about work motivation and questionnaires about happiness at work. The statistics used to analyze the data are frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research found that the overall level of work motivation and happiness at work is good, and the overall level of organizational commitment is high. The influence of work motivation and happiness at work on the organizational commitment of employees in private companies in the Bangkok area was found that all three aspects of work motivation have a significant effect on organizational commitment at the 0.05 level. It was found that the most influential aspect of work motivation is the growth need, followed by the existence need, and the least is the relatedness need. And happiness at work, in terms of connections, love at work, and being recognition, has an effect on organizational commitment, except achievement does not affect organizational commitment, significantly at the 0.05 level. It was found that the most influential aspect of happiness at work is love at work, followed by being recognition, and the least is connections.

Keywords: work motivation, happiness at work, organizational commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในการช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน พยายามนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานให้ได้มากที่สุด คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงจะมีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ (HREX.asia,2019) นอกจากแรงจูงใจแล้วองค์กรยังต้องหาวิธีหรือแนวทางเพื่อให้พนักงานเกิดความสุขจากการทำงานอย่างยั่งยืน เนื่องจากความสุขในการทำงานจะเป็นตัวสร้างความผูกพันและเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจในองค์กร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกให้น้อยลง

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก หากองค์กรสามารถจัดการให้บุคลากรมีศักยภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานได้ ย่อมส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานกับองค์กรให้ได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากองค์กรไม่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันได้หรือทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความคิดเรื่องลาออกหรือการโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งทำให้เกิดความสูญเสียในหลายๆเรื่อง เช่น สูญเสียโอกาสในการทำงานเนื่องจากขาดบุคลากรในการทำงานส่วนนี้ไป สูญเสียเวลาและงบประมาณในการหาพนักงานใหม่เพื่อที่จะมาฝึกฝนหรือพัฒนาศักยภาพให้เข้ากับรูปแบบของการทำงานและไม่ทำลายบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์องค์กรจึงต้องคิดกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในองค์กรและช่วยให้พนักงานในองค์กรมีความสุขจิตที่ดีจนเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร เนื่องจากการรักษามูลค่าที่เชี่ยวชาญกับงานอยู่กับองค์กรให้ได้นานที่สุดเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ดังนั้นจึงทำให้เกิดความสนใจที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การลาออกของพนักงาน ถือเป็นอีกหนึ่งปัญหาถึงแม้ว่าการออกจากงานเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร เพราะทุกคนย่อมอยากเติบโต พัฒนาตนเองและหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง แต่ในฝั่งของบริษัทจึงต้องหาวิธีรักษากายพนักงานให้อยู่กับบริษัทไปนานๆ ดังนั้นจึงทำให้เกิดความสนใจที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อป้องกันหรือลดปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานงานวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร (1) ความต้องการดำรงชีวิต (2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (3) ความต้องการความเจริญเติบโต ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972) และ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (2) ด้านความรักในงาน (3) ด้านความสำเร็จในงาน (4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Manion, 2003)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Meyer, 1990)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2544 กองควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดแบ่งเขตทั้ง 50 สำนักงานเขตออกเป็น 3 กลุ่ม ตามที่ตั้งของพื้นที่ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เขตชั้นใน ประกอบด้วย 21 เขตปกครอง คือ พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน บางรัก ยานนาวา สาทร บางคอแหลม ดุสิต บางซื่อ พญาไท ราชเทวี ห้วยขวาง คลองเตย จตุจักร ธนบุรี คลองสาน บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ ดินแดง วัฒนา

กลุ่มที่2 เขตชั้นกลาง ประกอบด้วย 18 เขตปกครอง คือ พระโขนง ประเวศ บางเขน บางกะปิ ลาดพร้าว บึงกุ่ม บางพลัด ภาษีเจริญ จอมทอง ราษฎร์บูรณะ สวนหลวง บางนา ทุ่งครุ บางแค วังทองหลาง คันนายาว สะพานสูง สายไหม

กลุ่มที่3 เขตชั้นนอก ประกอบด้วย 11 เขตปกครอง คือ มีนบุรี ดอนเมือง หนองจอก ลาดกระบัง คลิ่งชัน หนองแขม บางขุนเทียน หลักสี่ คลองสามวา บางบอน ทวีวัฒนา

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

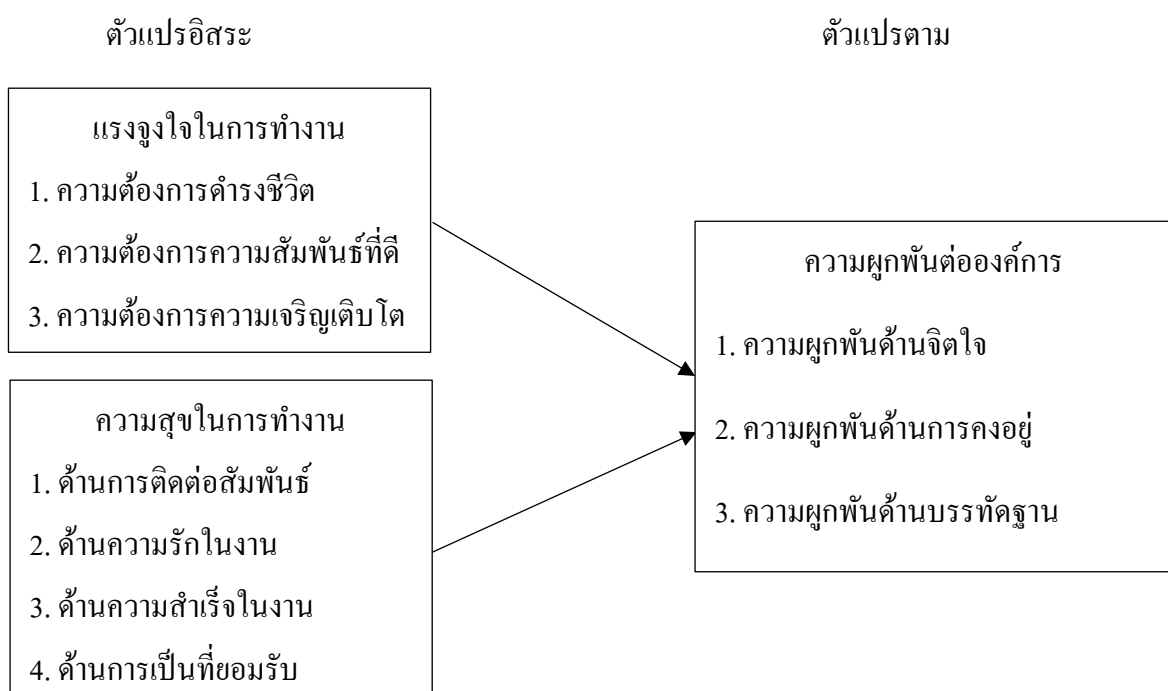
ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 ตัวอย่าง ตามสูตรคำนวณของ (W.G Cochran,1977) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ที่ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenient sampling)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 ถึง มีนาคม 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดตัวแปรอิสระ จากทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer,1972) ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Manion ,2003) และตัวแปรตาม จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Meyer,1990) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972) ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) และ จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Meyer, 1990)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้สำหรับการศึกษาคือ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร (Infinite Population) ตามสูตรการคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P) Z^2}{e^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษาวิจัย

P คือ สัดส่วนประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม

Z คือ ระดับของความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Z ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96) ค่า Z = 1.96

e คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (สอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n &= \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.5)^2} \\ &= 384.16\end{aligned}$$

ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างการตอบแบบสอบถามเริ่มต้นที่ 385 ตัวอย่าง และเพิ่มอีก 15 ตัวอย่าง เป็น 400 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการผิดพลาดของข้อมูลและแบบสอบถาม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972) เป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยการจัดกลุ่มความต้องการใหม่จากเดิมที่มี 5 ขั้นให้เหลือเพียง 3 ขั้น ดังนี้

- (1) ความต้องการดำรงชีวิต คือ ความต้องการด้านร่างกายในการเอาตัวรอดใน การดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร ยา เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ความสะดวกสบาย ความต้องการความปลอดภัยในการใช้ชีวิตและการทำงาน
- (2) ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ สังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
- (3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า คือ ความต้องการเติบโตก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและความเคารพนับถือ โดยจะเป็นความต้องการสูงสุดของทฤษฎี ERG ซึ่งการบรรลุความต้องการขั้นนี้ต้องเกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน (Manion ,2003) คือความสุขในการทำงานที่ได้จากการเรียนรู้การกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองและสามารถตอบสนองความต้องการ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบดังนี้

- (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ คือ ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- (2) ด้านความรักในงาน คือ ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นทุ่มเทอยากที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก และเกิดความภูมิใจในตนเองที่ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
- (3) ด้านความสำเร็จในงาน คือ ความรู้สึกที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และได้ทำงานที่ท้าทาย ซึ่งมีผลทำให้เกิดความภูมิใจ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน
- (4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ การเป็นยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้าและลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของตนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กันอยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Allen and Meyer,1990) ได้จำแนกลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) ความผูกพันด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์ ทำให้เกิดความรักสามัคคีของคนในกลุ่มมีความต้องการเดียวกันกับองค์กร และรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในองค์กร
- (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ความต้องการของบุคคลที่ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

(3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกที่บุคคลได้ทำหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์การต่อไป เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม และข้อตกลงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะต้องรับรู้บรรทัดฐานขององค์การ เช่น ความจงรักภักดี ความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลทางสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จึงนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมาจะเป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน (n=400)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	3.939	0.659	ดี
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี	3.956	0.734	ดี
3. ด้านความต้องการความเจริญเติบโต	3.745	0.715	ดี
ภาพรวม	3.880	0.567	ดี

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน

ระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความต้องการความเจริญเติบโต

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน (n=400)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.943	0.726	ดี
2. ด้านความรักในงาน	3.938	0.727	ดี
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.934	0.711	ดี
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.815	0.728	ดี
ภาพรวม	3.908	0.573	ดี

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (n=400)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านจิตใจ	3.850	0.713	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.657	0.886	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.821	0.675	มาก
ภาพรวม	3.776	0.621	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคงอยู่

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของ
แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients			ส่งผลต่อความ
	B	Std. error	Sig.	ผูกพันต่อองค์กร
ค่าคงที่	1.308	0.176	< 0.001	
1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต	0.224	0.044	< 0.001	ส่งผล
2. ด้านความต้องการความ สัมพันธ์ที่ดี	0.109	0.042	0.010	ส่งผล
3. ด้านความต้องการความเจริญเติบโต	0.307	0.043	< 0.001	ส่งผล
R	0.592 ^a			
R Square	0.350			
Adjusted R Square	0.345			
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงว่าตัวแปรต้นแรงจูงใจในการทำงาน อธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ถูกต้องร้อยละ 34.5
(Adjusted R²=0.345) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้าน กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการดำรงชีวิต
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และด้านความต้องการความเจริญเติบโต ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใน
รูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.308 + 0.224(X_1) + 0.109(X_2) + 0.307(X_3)$

จากสมการดังกล่าวแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการความ
เจริญเติบโต รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และน้อยสุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของ
ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสุขในการทำงาน	Unstandardized Coefficients			ส่งผลต่อความ
	B	Std. error	Sig.	ผูกพันต่อองค์กร
ค่าคงที่	1.338	0.175	< 0.001	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.098	0.041	0.019	ส่งผล
2. ด้านความรักในงาน	0.264	0.048	< 0.001	ส่งผล
3. ด้านความสำเร็จในงาน	0.095	0.051	0.062	ไม่ส่งผล
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.167	0.045	< 0.001	ส่งผล
R	0.592 ^a			
R Square	0.350			
Adjusted R Square	0.343			
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงว่าตัวแปรต้นความสุขในการทำงาน อธิบายความผันแปรของตัวแปรตามความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ถูกต้อง ร้อยละ 34.3 (Adjusted
 $R^2 = 0.343$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานแต่ละด้าน กับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรัก
ในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

สมการภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.338 + 0.098(X_1) + 0.264(X_2) + 0.167(X_4)$

จากสมการดังกล่าวแสดงว่า ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความรักในงาน
รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และน้อยสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการความเจริญเติบโต รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ยิ่งแรงจูงใจในการทำงานมากจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับดี และ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทกานต์ ม่วงคลองใหม่ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย คิดเป็นร้อยละ 45.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเจริญเติบโต คิดเป็นร้อยละ 40.00 ด้านความต้องการการอยู่รอด คิดเป็นร้อยละ 29.70 และด้านความต้องการความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณา แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีการอภิปรายผล ดังนี้

- (1) ด้านความต้องการดำรงชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรต้องมีการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และเพิ่มมาตรการความปลอดภัยในขณะทำงาน
- (2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อความผูกพัน องค์กรควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน
- (3) ด้านความต้องการความเจริญเติบโต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความต้องการเติบโตก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและความเคารพนับถือ เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งการบรรลุความต้องการขั้นนี้เกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล องค์กรจึงต้องมีการสนับสนุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆในการทำงานให้กับพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับและน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ยิ่งความสุขในการทำงานมาก จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดี และ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะองค์กร ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากงานวิจัยของผู้วิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณา ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ยกเว้นด้านความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการอภิปรายผล ดังนี้

- (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานร่วมกันต้องสื่อสาร พูดคุย ปรีกษา และสามารถแสดงความรู้ความคิดเห็นต่อกันได้
- (2) ด้านความรักในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้ทำงานที่ทำให้ตนเองเกิดคุณค่าและเกิดการรับรู้ถึงความสำคัญในการทำงานและเกิดความภูมิใจในตนเองที่ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ทำงานด้วยความเพียรพยายามทำให้เกิดความรักในตัวเอง
- (3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน หรือได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานออกมาได้ดี องค์กรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีเกณฑ์ตัดสินอย่างชัดเจน สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน เพื่อประเมินการปรับตำแหน่งหรือค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับตัวบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

- (1) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญเติบโตมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญเติบโต โดยการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มทักษะต่างๆในการทำงาน เช่น อบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมในการทำงาน อบรมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อบรมทักษะการนำเสนอข้อมูล และอื่นๆให้กับพนักงาน รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสม สะอาด ปลอดภัยและเพิ่มมาตรการความปลอดภัยในขณะทำงาน สร้างนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ดูแลรักษาความสะอาด จัดฝึกอบรมความปลอดภัย การซ้อมหนีไฟ การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น องค์การควรมีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ใหม่ๆด้วยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานในองค์การได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ของบริษัท จัดการแข่งขันกีฬาสามัคคี สร้างห้องแสดงความคิดเห็นหรือห้องเปิดใจ และอื่นๆ
- (2) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน โดยการทำให้พนักงานความรู้สึกดีและผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นทุ่มเทอยากที่จะทำงาน รู้สึกสนุก และเกิดความภูมิใจในตนเองที่ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การให้รางวัลกับพนักงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น องค์การควรสร้างการยอมรับโดยการประกาศหรือกล่าวคำชมเชยแก่พนักงานที่สร้างผลงานหรือสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ และให้สร้างโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ดังนั้น องค์การควรเพิ่มการติดต่อความสัมพันธ์ โดยการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือมอบหมายงานที่ต้องทำในรูปแบบทีมเพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถสามารถรับฟังและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

- จันทกานต์ ม่วงคลองใหม่. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, C. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings. New York.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Cochran, W.G. (1977) *Sampling Techniques*. 3rd. Edition, John Wiley & Sons, New York.
- HREX.asia. (2562). ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2567.
จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>.
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659. DOI:10.1097/00005110-200312000-00008.