



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ
ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา
A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational Culture
Affecting Organizational Commitment of Employees' in a Tour Operator,
Phangnga Province

ณัฐนิชา สมฤทธิ์¹

sp.sompoy@gmail.com

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

Suthinan.p@bu.ac.th

ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว³

Krairoek.p@bu.ac.th

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปีมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001- 19,999 บาท ส่วนระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.7

คำสำคัญ: ปัจจัยลักษณะงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันองค์การ, บริษัทท่องเที่ยว



Abstract

The research entitled, A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Employees' in a Tour Operator, Phangnga Province. This research is the quantitative research by using 400 samples from employees in a tour operator, Phangnga Province. The data collection was from the questionnaire instrument. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as the multiple regression analysis. The results found that the majority of samples was female, single, age between 21-35 years, bachelor degree, working periods more than 4 years, and average income between 15,001-25,000 Baht. In terms of work characteristic factor, work motivation, and organizational culture found in the highest mean score, and the organizational commitment found in the high mean score. The hypotheses testing found that work characteristic factor, work motivation, and organizational culture affected organizational commitment of employees' in a tour operator, Phangnga Province with the significance level of 0 .0 5 and the prediction the organizational commitment of employees about 33 percent.

Keywords: Work Characteristic Factor, Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, Tour Operator

บทนำ

ในอดีตจนถึงปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกพยายามค้นหาแนวทางการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) จนตระหนักได้ว่าทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่า และมีความสามารถในการพัฒนาองค์กรได้ดีที่สุดนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทำโดยการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (อนันต์ มณีรัตน์, 2559)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร (จิราพร ระโหฐาน, 2559) การที่องค์กรมีบุคลากรที่เข้มแข็ง และเป็นปึกแผ่นสามัคคีจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอนาคต (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมเกิดขึ้นจากการดูแลเอาใจใส่ขององค์กร เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดอายุการทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีการย้ายขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลา ลาออก ฯลฯ โดยหนึ่งปัญหาที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออกจากองค์กร ซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรทั้งสิ้น หากจะ



รักษาให้บุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ได้อยู่กับองค์กร สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ธนวิวิท ทัฬหสวัสดิ์, 2562)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่คอยผูกมัดให้บุคลากรยังทำงานอย่างเต็มที่และมีความพึงพอใจในการทำงาน อาจพัฒนาไปอย่างรวดเร็วหรืออาจจะช้า แต่ก็ดำเนินการไปด้วยความมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีหน้าที่ผลักดันพนักงานให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรอยู่เสมอ ตลอดจนทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการคือครอบครัวของตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่กลับกันเมื่อพนักงานไม่มีความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ก็ทำให้เกิดการลาออกไปได้ ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายล่าช้าลง หรืออาจหยุดชะงักไป หรือถ้าหากองค์กรมีการลาออกของพนักงานจำนวนมาก จะทำให้เสียสมดุลและเสียภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร (อภิวรรณ พวงมณี, 2559) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ เพราะผลที่ได้จากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้บุคคลยินดีที่จะอุทิศแรงกาย และแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด (วรนุช ทองไพบูลย์, 2543)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ที่องค์กรต้องมีการใส่ใจ ดูแลแก่บุคลากร ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมา 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากในการทำงานบุคลากรจะต้องเกี่ยวข้องกับงานหรือลักษณะงานในทุกวัน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเหล่านั้น (ชนมพรรษา แสงแก้ว, 2564) โดยลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่นั้น มีความแตกต่างกันออกไป ส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ถ้างานทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ล้วนมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรมีความสอดคล้องกัน (นิยม สีสวรรณ, 2544 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562)

ต่อมาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติตามแนวคิดของ Kidd (1973) แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่พบว่า ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย (กิตติพัฒน์ ตามาพงษ์, 2559) และอีกปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ถือปฏิบัติกันในองค์กร จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (จุดติมาพร ช่วยบำรุง, 2562) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง



เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (ประภาพรรณ พนนเภาว, 2557)

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นั่นจึงเป็นสาเหตุให้องค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) เพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีความสามารถสูงและมีประสิทธิภาพต่อไป (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) และปัจจัยทั้งหมดนี้สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา
4. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 430 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน

แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการแจกแบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้



3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

3.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

ความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านลักษณะงาน ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน
2. ข้อมูลด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
4. ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ
5. ข้อมูลด้านความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงและเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็น



กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.955

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลด้านลักษณะงาน	10	0.833
2. ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน	10	0.867
3. ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ	10	0.926
4. ข้อมูลด้านความผูกพันกับองค์การ	10	0.899
รวม	40	0.955

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้
 - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
 - 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)



ผลการวิจัย

พนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน ร้อยละ 62 มีสถานภาพโสด จำนวน 332 คน ร้อยละ 83 อายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี จำนวน 385 คน ร้อยละ 96.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 382 คน ร้อยละ 95.5 อายุการทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 196 คน ร้อยละ 48.2 รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 274 คน ร้อยละ 68.5 และภาวะครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,001- 19,999 บาท จำนวน 190 คน ร้อยละ 47.5

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.395) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.84$) ด้านงานที่ทำ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.80$) และด้านความหลากหลายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.79$) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.453) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.80$) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.374) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันกับองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.289) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.018	.170		11.871	.000*
ด้านความอิสระในการทำงาน (X ₁)	.009	.061	.012	.139	.889
ด้านความหลากหลายในการทำงาน (X ₂)	-.058	.050	-.096	-1.164	.245
ด้านความท้าทายในการทำงาน (X ₃)	.101	.052	.151	1.948	.052
ด้านงานที่ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X ₄)	.064	.038	.103	1.663	.097
ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน (X ₅)	.097	.051	.161	1.893	.049*
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X ₆)	.031	.044	.046	.709	.479
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (X ₇)	.029	.035	.059	.830	.407
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (X ₈)	-.034	.052	-.049	-.647	.518
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (X ₉)	.206	.051	.276	4.038	.000*

R = 0.581, R² = 0.337, Adjusted R² = 0.322, F = 22.073, P of F = .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา ได้แก่ 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และ 2) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ สามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.7 (R² = .337)

สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งจากงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่ออยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้า คือ การได้รับโอกาสที่จะได้ฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อจะนำมาใช้กับงานที่ทำอยู่ หรือการได้รับการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ที่บุคคลมีความต้องการพัฒนา คือ ความต้องการที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความเฉลียวฉลาด



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

รวมถึงความต้องการเติบโตทั้งในด้านหน้าที่การงานและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ (โชติกา รัส, 2555) ดังนั้น ความก้าวหน้ามั่นคงในงานขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน ทำให้พนักงานได้มีความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น เกิดความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลมีพลัง มีทิศทาง มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ซึ่งจะทำให้เกิดแนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถที่จะรับผิดชอบงานให้สัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับงานวิจัยสนับสนุนของ ชนมพรรษา แสงแก้ว (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง มีความต้องการให้หัวหน้าให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ และมีการคอยควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งหัวหน้าควรมีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา โดยจะพบว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีการจัดการที่เข้มงวด เพื่อให้ตัวบริษัทมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการจัดการที่ยืดหยุ่นไปพร้อม ๆ กันด้วย ซึ่ง Peters and Waterman (1982) เชื่อว่าจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกล้าได้กล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารก็ควรที่จะต้องสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ตัดสินใจลงมือทำโดยที่ไม่ลังเล และผู้บริหารก็ควรมีความรู้ในองค์การเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย แนวทางปฏิบัติขององค์การ รวมไปถึงการเดินดูการทำงานตามส่วนต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการการทำงานที่ถูกต้อง และยังช่วยให้มองเห็นถึงปัญหาในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือแก้ไขได้อย่างทันท่วงที และนำปัญหาเหล่านั้นมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย กล่าวคือการมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการสูง มีการกำหนดกระบวนการการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำมีประสิทธิผลเป็นผู้มีทักษะในการจัดการและการประสานงานที่ดี มีวิธีการในการเชื่อมโยงองค์การเข้าด้วยกัน รวมไปถึงกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการ ชัดเจน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้ผู้บริหารก็ควรมีการทำงานที่เชื่อถือได้ มีการบริหารงานตามกำหนดเวลา มีต้นทุนต่ำ มีหลักการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์การต่อไป (Cameron & Quinn, 2006 อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ดีปฏิบัติกันในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (จุดติมาพร



ช่วยบำรุง, 2562) โดยในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยสนับสนุนของ แหวนเพชร ไชยะวง (2563) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีภายใต้ สภาพแวดล้อม และกระบวนการทำงานที่ดี เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. องค์การควรมีการจัดสรรงบประมาณในการบำรุง รักษา และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ผลการศึกษางานวิจัย สามารถนำไปวางแผนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การ ต่อไปได้ เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในองค์การ พร้อมทั้งพัฒนาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2550). *การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). *ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพะเขตพื้นที่ภาคตะวันออก*. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 37(3), 24-34.
- จุดติมาพร ช่วยบำรุง. (2562). *การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนมพรรษา แสงแก้ว. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.



- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2557). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประภาพรพรณ พนนเภาว. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(1), 712-725.
- พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช. (2560). *การจัดการองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรนุช ทองโงปบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒน์ชัย ไชยอำพร. (2562). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิเชียร วิทโยดม. (2557). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนธัช การพิมพ์.
- ศุภิกา นิรัตติชัย. (2561). *ทัศนคติแรงจูงใจ และพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 9(2), 138-170.
- สุนิศา ศรีอุทัย. (2561). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวิธน์ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แหวนเพชร ไชยะวง. (2563). *วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว*. *วารสารวิจัย มข.สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 127-139.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวรรณ พวงมณี. (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาบริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรส ประเทศไทย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kidd, J. R. (1973). *How Adults Learn*. New York: Association Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-608.
- Peter, T.J. & Waterman, R. H. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's*. New York: Warner Books.