

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์
กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
BANGKOK COMMERCIAL ASSET MANAGEMENT PUBLIC COMPANY LIMITED
REGIONAL OFFICE**

เบญญาภา นวลรอด
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Benyapa Nualrod
E-mail : 6114993663@rumail.ru.ac.th
Accounting Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนภูมิภาค มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยจูงใจ โดยรวมเท่ากับ 0.947 และปัจจัยจูงใจ โดยรวม รวมเท่ากับ 0.955 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุ 26 – 35 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท ซึ่งพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
คำสำคัญ : ความผูกพัน,บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, period of employment, Job title and income that affected to Organizational commitment in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office. 2) to study motivation factors such as motivation include work itself, recognition and advancement affecting the relationship of Organizational commitment of employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office. 3) to study motivation factors such as maintenance include company policy and administration, compensation and benefits, working condition and interpersonal peers affecting the relationship of Organizational commitment of employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office. The sample group was 198 people of employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data motivation factors with the total Cronbach's Alpha 0.947 and the data maintenance factors with the total Cronbach's Alpha 0.955. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of study showed that the most of the respondents are female, age between 26 – 35years, with single marital status, degree of study, with different period of employment under or equal 5 years, Job title levels 4 – 5 and have salary between 20,001 – 40,000 baths had overall Organizational commitment at the high level, when focus in a part showed that motivation factors such as 1) motivation for recognition has the highest mean and 2) maintenance for interpersonal peers have the highest mean. Moreover, the results of hypothesis testing showed that personal who worked in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office had different personal factors such as age, marriage status, period of employment, Job title and income that affected to Organizational commitment in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office. had affecting Organizational commitment at statistical significance of 0.05 levels. Furthermore, motivation factors such as motivation include work itself and recognition had affecting the relationship of Organizational commitment of employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office and motivation factors such as maintenance include compensation and benefits and interpersonal peers had affecting the relationship of Organizational commitment of employees in Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited Regional Office at statistical significance of 0.01 levels.

Keyword: engagement, Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited

บทนำ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้ออกหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Code: CG Code) สำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 เป็นแนวทางนำพองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยมีหลักปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ ภาคธุรกิจและผู้ลงทุนต่างต้องการผลประกอบการที่ดีของกิจการ กิจการจึงสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพธุรกิจได้และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตอยู่รอดได้ในระยะยาว โดยผู้นำหรือคณะกรรมการบริษัทขององค์กรนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปปรับใช้ในการกำกับดูแลให้กิจการมีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว เพื่อประโยชน์ในการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืนตรงตามความมุ่งหวังของทั้งภาคธุรกิจ ผู้ลงทุน ตลอดจนตลาดทุนและสังคมโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2560)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ 1.1 ด้านลักษณะของงาน 1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน 2.1 ด้านนโยบายบริหารและงานบริหาร 2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค เพื่อนำผลงานวิจัยชิ้นนี้มาใช้ในเกิดประโยชน์และทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมต่างๆ สร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพให้พนักงานสามารถดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและงานบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษานักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนภูมิภาค

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนภูมิภาค ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีจนถึงอายุมากกว่า 50 ปี ตำแหน่งงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ เจ้าหน้าที่ 3 จนถึงระดับผู้จัดการสำนักงาน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานส่วนภูมิภาค มีจำนวนทั้งหมด 391 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัย จำนวน 198 ตัวอย่าง

ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับพนักงานในองค์กรได้

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ตลอดจนนำมาสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานสามารถดำเนินงานตามทิศทาง การดำเนินธุรกิจ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาความผูกพันในองค์กร โดยพิจารณาผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรในแต่ละช่วงวัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรและพนักงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดความศรัทธา ความจงรักภักดีทำให้เกิดความพยายามในการการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลนั้น มีคุณลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับการรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่ต่างกัน สอดคล้องกับปรมา สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายไว้ว่า คนที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน ดังนี้ 1. เพศ มีความแตกต่างทางเพศ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่ต่างกัน กล่าวคือผู้หญิงมีแนวโน้ม ที่มีความต้องการที่จะสื่อสารมากกว่าเพศชาย แต่เพศชายไม่ได้ต้องการรับข่าวสารเพียงอย่างเดียว แต่มีความต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และยังมีค่านิยม ความคิด และทัศนคติที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดบทบาทไว้ 2. อายุ มีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม ซึ่งคนที่มีอายุมากกว่ามักมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ในส่วนของคนอายุน้อยกว่ามักจะมีความคิดที่เสรีนิยม เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตที่มีแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน 3. การศึกษา มีความแตกต่างกันในเรื่องที่ทำให้มีความคิด ค่านิยม พฤติกรรมและทัศนคติที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีความได้เปรียบมากกว่า มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวางกว่า 4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม รวมถึงตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่มีอิทธิพลต่อปฏิภริยาของผู้รับสารที่มีผู้ส่งสาร เพราะต่อละบุคคลมีประสบการณ์ ทัศนคติ และความคิดที่แตกต่าง

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

Herzberg (1959) คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (TWO-factor theory) ได้รับแรงบันดาลใจเรื่องการจูงใจเป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ในสังคม โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน สร้างการแรงจูงใจให้แก่พนักงานจงรักภักดีและเชื่อมั่นในงานที่ทำ เป็นการสร้างให้เกิดความภูมิใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งปัจจัยที่เกิดขึ้นจากจิตใจเป็นความต้องการของพนักงาน ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นตัวกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4. สถานะของอาชีพ 5. นโยบายและการบริหารงาน 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8. ความมั่นคงในการทำงาน 9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

(บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2562) ประวัติความเป็นมาของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ในปี 2541 องค์กรได้จัดตั้งเป็นบริษัทจดทะเบียนขึ้นตามแผนฟื้นฟูระบบสถาบันการเงินของกระทรวงการคลังตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อบริหารจัดการสินทรัพย์ด้วยคุณภาพของธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ จำกัด (มหาชน) ในปี 2542 ได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทยให้ประกอบกิจการเป็นบริษัทบริหาร

สินทรัพย์ ตามพระราชกำหนด บริษัทบริหารสินทรัพย์ พ.ศ.2541 ปี 2558 จัดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน ประกอบธุรกิจการรับซื้อหรือรับโอนสินทรัพย์ด้อยคุณภาพ (NPLs) และทรัพย์สินรอการขาย (NPAs) เพื่อนำมาบริหารหรือจำหน่ายจ่ายโอนต่อไป และในปี 2562 องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงสถานะจากเดิม รัฐวิสาหกิจ เป็นบริษัทเอกชน อย่างเต็มรูปแบบ อีกทั้งการที่องค์กรมีสำนักงานสาขาในภูมิภาคต่างๆ (สำนักงานส่วนภูมิภาค) ทำให้พนักงานขององค์กรมีความเข้าใจสภาวะตลาดในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยองค์กรมี แนวทางการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ควบคู่ไปกับการดูแลสังคม ภายใต้นโยบายที่ไม่มุ่งเน้นกำไรสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษา ค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสถานภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 391 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ 2.1 ปัจจัย

จึงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2.2 ปัจจัย
 ค่าจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์
 จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กรของ
 พนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบ
 ปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของการ
 วิจัยนี้ ซึ่งแสดงในเห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ต่อตัวแปรความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท
 บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

2. การนิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรที่จำแนกตามตัวแปรอิสระ และตัวแปร
 ตาม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มาสร้างเป็นข้อคำถามที่
 มีความครอบคลุม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามดังกล่าว ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
 เนื้อหาก่อน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยนำ
 ร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของเนื้อหาการ
 วิจัยที่ต้องการศึกษา และมีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นผู้
 ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และปริมาณของข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item Variable Congruence Index)

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัย
 ในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัม
 ประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากการศึกษาวิจัยพบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 ครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจ มีดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 งาน โดยรวมเท่ากับ 0.947

3.2 ปัจจัยค่าจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมเท่ากับ 0.955

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่มตามส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ โดยใช้กรอบตัวอย่าง (Sampling frame) จากบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาคทั้งหมด มีจำนวน 7 ภูมิภาค ที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสุ่มตัวอย่าง และแบ่งเป็นสัดส่วนร้อยละ คือ การหาจำนวนที่แทนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสัดส่วน ซึ่งแต่ละสัดส่วนไม่เท่ากัน โดยแบ่งตามอัตราส่วนต่อ 100 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างทั้งหมดและผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้รับจะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ มีดังนี้

1.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.2.2 ปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

2.2.1 ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.2 ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.2.3 ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

2.3.1 ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.3.2 ปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.3.3 ปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาคจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

2.3.4 ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2. ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค พบว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค จำนวน 198 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 โดยมีช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ซึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า พนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ความผูกพันในองค์กร โดยรวมของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรมีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญชัยธรรม (2558) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมั่นคง และโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น แต่ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพอื่น

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิญากรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรได้ศึกษาความต้องการของพนักงานที่อยากมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรจึงเห็นควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ยึดหลักเกณฑ์ความถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบที่องค์กำหนดไว้

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เท่ากัน ยิ่งปฏิบัติงานนานเท่าใด ก็จะมี ความเข้าใจในองค์กรในทิศทางที่ดี เข้าใจวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่สูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ยังมีบทบาทที่เด่นชัดในการเป็นตัวแทนขององค์กรมากขึ้น จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เต็มใจสร้างผลงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานอยู่ในองค์กรช่วงระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่งเปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง อาจจะออกมาใน

รูปแบบของเวลา แรงกาย กำลังสติปัญญาที่จะลงทุนไปตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างเพราะบุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรระยะยาว ในรูปของบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ ถ้าลาออกจากองค์กรตนอาจจะต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป จึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่น นอกจากการผูกพันกับองค์กรต่อไป

2. ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาคมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตพล กันทะ (2560) อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาคมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรธนา ชาญชัยธรรม (2558) อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือของหน่วยงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการบริหาร งานที่ชัดเจน มีระบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กร กระบวนการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจในนโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน รวมถึงกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรธนา ชาญชัยธรรม (2558) อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงและ โอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงานของหน่วยงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ รวมถึงมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน

3. ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า

ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรธณ ชาญชัยธรรม (2558) อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีระบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรกระบวนการบริหารงานปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน รวมถึงกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมี กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสม

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิญการณ เต็งพานิชกุล (2558) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์กรมีนโยบายการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง หรือ โบนัส ให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งคล้ายคลึงกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นตลอดเวลา และมีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ บุคลากรไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิญการณ เต็งพานิชกุล (2558) เช่นกัน ซึ่งอธิบายไว้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยสนับสนุนให้มีกิจกรรม 5 ส ทุกสัปดาห์ เพื่อรักษา สภาพแวดล้อมที่ดี ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปรับภูมิทัศน์ องค์กรให้สวยงาม เกิดบรรยากาศที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เอื้อต่อการปฏิบัติงานและ ประชาชนที่มาใช้บริการ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

3.4 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรธณ ชาญชัยธรรม (2558) อธิบายไว้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธ์สภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอในที่มงาน ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่และผลงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 นอกจากนี้ พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุ

ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงาน ที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ระดับ 4 - 5 มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่าตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ระดับ 6 – 7 นอกจากนี้พนักงานที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ระดับ 4 - 5 มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่าตำแหน่งงานรองผู้จัดการ และ ผู้จัดการ และพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 80,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท รวมทั้งพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 80,001 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเน้นด้านความยอมรับนับถือ องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เน้นการทำงานเป็นทีมให้พนักงานทุกระดับร่วมกันแบ่งปันความเห็น ผลักดันศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่องานของตน เพื่อจะได้มีทักษะ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค่าจูงใจ จะเป็นสิ่งป้องกันหรือค่าจูงใจไม่ให้พนักงานเกิดความท้อถอยในการทำงาน ซึ่งอาจเน้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรให้พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน สร้างพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรในการรับฟังผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีสำรวจค่าครองชีพอยู่เสมอ เพื่อเป็นฐานในการปรับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่องานของตน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งควรจัดให้มีพนักงานอาวุโส เพื่อเป็นที่ปรึกษาระหว่างการดำเนินงาน และควรมีการหมุนเวียนงานที่ทำ เพื่อจะได้มีทักษะ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยจูงใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เช่น พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เน้นการทำงาน

เป็นทีมให้พนักงานทุกระดับร่วมกันแบ่งปันความเห็น จะยิ่งทำให้พนักงานได้แสดงความสามารถที่มี หรือมีกิจกรรม Workshop ระหว่างพนักงาน ผลักดันศักยภาพของพนักงาน

1.3 ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยค้ำจุน จะเป็นสิ่งป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้พนักงานเกิดความท้อถอยในการทำงาน ซึ่งอาจเน้นการปรับปรุงการประชาสัมพันธ์และการให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานด้านสวัสดิการ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยค้ำจุน จะเป็นสิ่งป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้พนักงานเกิดความท้อถอยในการทำงาน ซึ่งอาจเน้นการสร้างพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรในการรับฟังผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรควรให้พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรทั้งองค์กร เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะส่งผลต่อ หรือ มีความสัมพันธ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำเป็นของพนักงานในองค์กรด้านอื่น เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพรธม ชาญชัยกรรม. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก
- บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค. (2562). **บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <https://www.bam.co.th/about-us#topic8>.
- ปรมะ สดะเวทิน. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ภาพการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2560). **หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Code: CG Code)**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <https://www.sec.or.th/cgthailand/TH/Documents/Regulation/CGCode.pdf>.
- พิชิตพล กั้นทะ. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงาน**
- สังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. ทะเบียนผลงานวิจัย สำนักงานปศุสัตว์เขต 4, ขอนแก่น
- พิญากรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.