

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน  
บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**The Factors Affecting to Organization Attachment  
of Bangkok Commercial Asset Management PCL's Employees in Bangkok.**

เกรียงวณิช จันทะมณี

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน ใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้ทุกคน ใช้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 และมีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (2) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ความผูกพันกับองค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับมาก ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ความผูกพัน, องค์กร, พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน)

### **Abstract**

The objective of “ The factors affecting to organization engagement of Bangkok commercial asset management PCL’s employees in Bangkok” research 1) To study the different of demographic factors that affecting organization engagement of Bangkok commercial asset management PCL’s employees in Bangkok. 2) To study work motivation factors affecting organization engagement of Bangkok commercial asset management PCL’s employees in Bangkok. The sample of this research are 300 employees of Bangkok commercial asset management PCL in Bangkok province, with simple sampling method. The researcher use the organization engagement of Bangkok commercial asset management PCL’s employees questionnaire to collecting the data for this research. The statistics of this research such as frequency percentage mean standard deviation and correlation analysis. Finding: 1) 177 of 300 samples are women has more than 41 years old, graduate bachelor’s degree single status, more than ฿45,000 income per month, class 7<sup>th</sup> officer and more than 10 years of career. 2) Work motivation factors affecting to organization engagement at overall and each factor is “Strong” 3) Organization engagement at overall view is “Strong”. 4) The relation of work motivation factors affecting to organization engagement at overall view is positive and strong relation with statistically significant at .01 level.

Keywords : Organization, Engagement, Bangkok Commercial Asset Management PCL’s Employees

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญที่สุดต่อองค์กร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร ปัจจุบันทุกองค์กรจึงได้เล็งเห็นต่อความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตัวเอง ตั้งแต่การนำกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์กร รู้จักใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และรักษาบุคลากรนั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ประกอบธุรกิจการรับซื้อหรือรับโอนสินทรัพย์ด้อยคุณภาพ(NPLs) และทรัพย์สินรอการขาย(NPAs) เพื่อนำมาบริหารหรือจำหน่ายจ่ายโอนต่อไป โดยในปี 2562 พบว่าการเข้าออกของพนักงานโดยเฉลี่ยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ประมาณ 1.94% ซึ่งคิดเป็นในส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค ประมาณ 0.62% และคิดเป็นในส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประมาณ 1.32% (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน), 1 พฤศจิกายน 2562) ซึ่งถือว่าน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรนี้มีปัจจัยที่เอื้อให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจจริง และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะช่วยให้ผู้บริหารสรรหาสิ่งจูงใจ ปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างความผูกพันให้เกิดกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ผลตอบแทนและสวัสดิการ, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหาร  
สินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ  
(Survey Research) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด  
(Close-ended) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลที่ประกอบไปด้วยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล  
ข้อมูลปัจจัยงานในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์  
กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรม  
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท  
บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร  
ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 926 คน (จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพ  
พาณิชย์ จำกัด(มหาชน), ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2562) นำมากำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณ  
จากสูตรของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 279 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ  
ที่ร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ 300 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา กำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ถึง  
เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ  
(2) อายุ (3) สถานภาพครอบครัว (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้ต่อเดือน (6) ตำแหน่งงาน (7)  
ระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยงใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ลักษณะของงานที่ทำ (2) การได้รับ  
การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (5) การบังคับ  
บัญชาและการควบคุม (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันกับ  
องค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ในเขต  
กรุงเทพมหานคร

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

พิสมัย เหล่าไทย (2560) กล่าวว่า การจัดการ หรือ บริหารจัดการองค์กร ต้องรวบรวมเอา  
กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร  
(Organizing) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การตัดสินใจ (Decision

Making) ภาวะผู้นำ (Leadership) และการควบคุม (Controlling) นำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องและกลมกลืน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความประหยัด (Economy)

ลูเธอร์ กุลิก และลินดัล เออร์วิค ((Luther Gulick and Lyndal Urwick, อ้างถึงใน นิชาวรรณ ปานเทวัญ, 2558, หน้า 19-21) ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCoRB” ดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) คือหน้าที่หรือบทบาทในการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจหน้าที่ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (4) การสั่งการ (Directing) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงาน (5) การประสานงาน (Coordinating) คือ หน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานย่อยต่าง ๆ (6) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) คือ การรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคและข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กรให้ทุกฝ่ายได้ทราบ (7) การบริหารงบประมาณ (Budgeting) คือ หน้าที่ในการจัดสรร การวางแผนงบประมาณให้กับองค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในการบริหารงานองค์กรต้องมีการบริหารงานที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารงานมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการบริหารงบประมาณ ซึ่งต้องมีการบริหารงานที่มีหลักการปฏิบัติที่ดีเพื่อให้การบริหารงาน สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 อ้างถึงใน นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สก, 2552, หน้า 6) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ อาจมีได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2549, อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การชักจูงด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่มาจากแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามสิ่งเร้า นั้น ๆ จนทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า การจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีความปรารถนาและมีความต้องการที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ โดยมาจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข ไม่เกิดความรู้สึก

ที่อดอย เมื่อหน้าต่องานที่ทำ จนทำให้เป็นผู้ที่รักงาน ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ทุ่มเทในการทำงาน และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's (Herzberg's Two-Factor Theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550 อ้างถึงใน สุริย์พร น้อยมณี, 2558, หน้า 15-18) Herzberg (1960) กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ลักษณะงานที่ทำ (5) ความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน (คันสร แสงศรีจันทร์, 2550 อ้างถึงใน สุริย์พร น้อยมณี, 2558, หน้า 17-18) ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหารของบริษัท (2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) ตำแหน่งงาน (7) ความมั่นคงในการทำงาน (8) ชีวิตส่วนตัว (9) สภาพการทำงาน (10) ค่าตอบแทน

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ฐิติมา หลักทอง (2557, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

อารีญา เสงทวีทรัพย์ศิริ (2558, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กรของตน โดยแสดงถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร รวมถึงการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำตัวเป็นสมาชิกที่ดี ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศทั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ และพร้อมที่จะฝึกฝนพัฒนาตนเองเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สเตียร์ และคนอื่น ๆ (Steers, et al., 1983, pp. 433-434 อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559, หน้า 19-21) มีแนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. ลักษณะของงาน

(job characteristic) ได้แก่ (1) งานที่มีความชัดเจน (2) งานที่มีความหลากหลาย (3) งานที่มีลักษณะท้าทาย (4) งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) งานที่มีความอิสระ 2. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ (1) อายุ (2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (3) ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน (4) การศึกษา 3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience) ได้แก่ (1) ความสำคัญของตนเองในองค์กร (2) ประโยชน์ผลตอบแทนที่ได้รับ (3) เจตคติของกลุ่มในองค์กร (4) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาญวุดิ บุญชม (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 – 34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง

ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ผลการศึกษาคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ณิชารีย์ แก้วไชยยา (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 61.9) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

## วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 926 คน(จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน), ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 256) นำมากำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยคำนวณจากสูตรของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 279 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือที่ร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ 300 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาทำการสรุปข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน (ร้อยละ 59) มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน (ร้อยละ 51.34) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน (ร้อยละ 60.34) สถานภาพโสด จำนวน 153 คน (ร้อยละ 51) มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 156 คน (ร้อยละ 52) ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ 7 จำนวน 149 คน (ร้อยละ 49.67) และมีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน (ร้อยละ 51.33)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) และเมื่อเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขต



กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับมาก ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 79) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุดโดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุษา เพ็ญประยูร (2558, หน้า 100) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) มีนโยบายในการดูแลพนักงานทั่วประเทศอย่างเป็นธรรม มีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และความจำเป็นในการครองชีพ ทำให้พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความภูมิใจที่ได้ร่วมทำงานกับองค์กร และเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำงานเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ จนส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จุฑาทิพย์ ลีลา ธนาพิพัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์การของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษา: สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจิตใจในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระดับมาก ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อนันต์ธนา สวมพุ่มพวง (2558, หน้า 74) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิไลลักษณ์ กุศล (2559, หน้า 77) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านลักษณะของงานที่ทำ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นว่า ควรลดขั้นตอนการทำงานให้กระชับและสั้นลง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน และลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ 4 เจ้าหน้าที่ 5 เจ้าหน้าที่ 6 และเจ้าหน้าที่ 7 ควรมีความแตกต่างกันบ้าง โดยเฉพาะในส่วนงานด้านการบริหารสินทรัพย์ด้วยคุณภาพ (NPLs) และควรจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานทุกคนปฏิบัติอยู่ อาจมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีส่วนร่วมและได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และผู้บังคับบัญชามีการตอบรับ ไม่ว่าจะเป็นการดีหรือชมเชย เมื่อผลงานที่ทำออกมาจะดีหรือไม่ดีก็ตาม และควรให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติงานในครั้งต่อไปได้

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เห็นว่าควรมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ตามความรู้ความสามารถ อย่างมีเหตุผลที่เหมาะสมและยุติธรรม

4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นว่า ควรปรับปรุงสวัสดิการให้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

5. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุม พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรเน้นให้ความสำคัญของการให้ความเคารพระหว่างพนักงานรุ่นเก่ากับพนักงานรุ่นใหม่ ไม่ควรให้ความสำคัญกับพนักงานรุ่นใหม่

มาก จนเกินไป จนทำให้พนักงานรุ่นเก่าที่ทำงานมานานมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญกับองค์กร

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นว่า พนักงานทุกคนควรทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี

### เอกสารอ้างอิง

- จุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษา: สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารปัญญาภิวัตน์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(ฉบับพิเศษ), 151.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม) คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิชารีย์ แก้วไชยยา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิชาวรรณ ปานเทวัญ. (2558). การบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม), คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน). (2561). รายงานประจำปี. ค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.bam.co.th> > annual-report.

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน). (2562). *ข้อมูลพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ปี 2562*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด(มหาชน).
- พิสมัย เหล่าไทย. (2560). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษในประเทศไทย*. คุชฎินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาริญา เสงทวิทรัพย์สิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษา เพ็ญประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory* (2<sup>nd</sup> ed.). Tokyo: John Weatherhill.