แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Motivation Affecting the Loyalty of Employees of a Real Estate Management Company in Bangkok Area

วัชราภรณ์ ลือคำงาม[1] และ ฉัตรชัย เหล่าเขตการณ์[2]

Watchrapron Luakamngam[1] and Chatchai Laoketkarn[2]

[1,2] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

[1,2] Faculty of Business Administration, Thonburi University, Thailand

Corresponding Author E-mail: sab.zaa23@gmail.com

Received: December 17, 2025	**Revised:** March 9, 2026	**Accepted:** June 6, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 89 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในการทำงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, บริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์

Abstract

The study on motivation affecting the organizational loyalty of employees at a property management company in the Bangkok Metropolitan Area aimed to: 1) examine the motivation of employees at a property management company in the Bangkok Metropolitan

Area; 2) examine the organizational loyalty of employees at a property management company in the Bangkok Metropolitan Area; and 3) examine the influence of motivation on the organizational loyalty of employees at a property management company in the Bangkok Metropolitan Area. The sample consisted of 89 employees of a property management company in the Bangkok Metropolitan Area. A questionnaire was used as the instrument for data collection. The data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The findings revealed that overall work motivation was at a high level, with responsibility having the highest mean score. Overall organizational loyalty was also at a high level, with behavioral expression having the highest mean score. The hypothesis testing results indicated that motivation in terms of the nature of the work, supervision, recognition, job security, occupational status, organizational policies, and work environment affected organizational loyalty at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Motivation, Organizational Loyalty, Property Management Company

บทนำ

ปัจจุบัน องค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการบริหารอสังหาริมทรัพย์ที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น หลายองค์กรพยายามดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์กรยังคงประสบปัญหาการลาออกของพนักงาน (Employee Turnover) ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และอาจเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2020) ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจ ทุ่มเท และพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยแรงจูงใจอาจเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Herzberg et al., 1959; Robbins & Judge, 2020)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ที่ทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อสรรค์สร้างผลงาน มีความเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ในฐานะทรัพยากรที่มีค่า เป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุน เพื่อให้บุคลากรมีคุณค่าที่เหมาะสมกับองค์กรให้ยาวนาน การให้ความรักความจริงใจแก่บุคลากร นับเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่ฉลาดต้องทำให้บุคลากรของตนเกิดความรักภักดีต่อองค์กร พยายายามสร้างความภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์กรนับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ต้องการ เพราะบุคลากรนับเป็นฟันเฟืองสำคัญที่

ทำให้งานต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จได้ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยทั้งตัวขององค์กร เองรวมถึงบุคลากรด้วย เพราะทั้งสองส่วนนับเป็นสิ่งซึ่งเอื้อกันและกัน ดังนั้น จะเห็นว่าการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรักภักดีต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์กรนั้น องค์กรควรต้องมีความรัก ความจริงใจต่อ และรักษาบุคลากรเป็นสำคัญ (ปรีณาพรรณ ทัพมาลี, 2563)

ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายและด้านอื่น ๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง ความรู้สึกที่ดี การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไป ความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย (พิเชษฐ์ ชิ้มเจริญ, 2564) และในส่วนของความจงรักภักดี ยังเป็นการสะท้อนความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านความการรับรู้ ดังนั้น การจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร สามารถทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ย่อมเป็นผลดีที่จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและเติบโตไปข้างหน้าได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เห็นได้ว่า แรงจูงใจภายในและภายนอกด้านความมั่นคงในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในงาน แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อการจงความจงรักภักดีผล (อดิศร สุขเกษม และคณะ, 2565)

ในเชิงทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงานมักสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในระยะยาว (Meyer & Allen, 1991) กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะเกิดความพึงพอใจและความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว งานวิจัยจำนวนมากได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การศึกษาของ Allen และ Meyer (1996) พบว่า แรงจูงใจทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ Steers (1977) ที่พบว่า การตอบสนองความต้องการของพนักงานช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรและลดความตั้งใจในการลาออก นอกจากนี้ งานวิจัยในประเทศไทยของสุพัตรา สุภาพ (2560) ยังพบว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ (Meyer & Allen,1997)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงช่วยสร้างความต่อเนื่องในการให้บริการ โดยเฉพาะในธุรกิจบริหารอสังหาริมทรัพย์ที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการดูแลลูกค้าและโครงการต่าง ๆ นำเสนอนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัยของลูกบ้าน วางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งงานควบคุมดูแลการบริหารอาคารหรือหมู่บ้านจัดสรร ปัจจุบัน บริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับความไว้วางใจให้ดูแลโครงการต่าง ๆ ทั้งคอนโดมิเนียม หมู่บ้าน ทาวน์โฮม ด้วยประสบการณ์ยาวนานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ รู้ใจในสิ่งที่ลูกค้าต้องการ รวมถึงเข้าใจไลฟ์สไตล์ และมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเสมอ การบริหารจัดการนิติบุคคลฯ เป็นกระบวนการทำงานเพื่อทำให้กิจการต่าง ๆ ของนิติบุคคลฯเป็นไปโดยเรียบร้อย มีผู้จัดการนิติบุคคลอาคารฯ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนิติบุคคลฯ ซึ่งเป็นผู้ให้และกำกับนโยบาย ทำงานตามแผนและกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้

จากการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพนักงานของบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์ดังกล่าว กลับพบแนวโน้มการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นเนื่องจากต้องการไปร่วมงานกับบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งใหม่ โดยมีพนักงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานฝ่ายปฏิบัติการทั้งสิ้นจำนวน 89 คน จากการเข้าปฏิบัติงานผู้วิจัยพบว่าสถิติการลาออกของพนักงานในปี พ.ศ.2563 – 2567 มีอัตราการลาออกทั้งสิ้นจำนวน 167 คน และจากจำนวนพนักงานที่ลาออกทั้งหมด พบว่า ในปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนการลาออกมากที่สุด คือ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21 ซึ่งเป็นอัตราที่สูง จากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับสถิติการลาออกมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเป็นปัญหาสำคัญ การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานจะช่วยให้เกิดความจงรักภักดี เพื่อลดการลาออกจึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ดีขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อพัฒนาระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมและลดปัญหาการลาออกของพนักงานได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม มุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Robbins & Judge, 2020) แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในส่วนงานของ Maslow (1943) ได้นำเสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการการพัฒนาตนเอง ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับได้ จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและทุ่มเทต่อองค์กร และในงานของ Herzberg et al. (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จ และการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจมีผลต่อทัศนคติเชิงบวกและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยตรง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดย Meyer และ Allen (1991, 1997) อธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรในรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันจากต้นทุนในการลาออก (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานหรือคุณธรรม (Normative Commitment) พนักงานที่มีความจงรักภักดีสูงจะมีแนวโน้มปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจบริหารอสังหาริมทรัพย์ซึ่งต้องอาศัยความต่อเนื่องของบุคลากรและความสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการยอมรับ และทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Robbins, & Judge, 2020) เมื่อพิจารณาในบริบทของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พนักงานต้องเผชิญกับแรงกดดันด้านการบริการลูกค้า การบริหารโครงการ และการแข่งขันทางธุรกิจ การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงเป็นกลไกสำคัญในการรักษาบุคลากรคุณภาพและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาของ Allen & Meyer (1996) พบว่า แรงจูงใจทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ระบุว่า การตอบสนองความต้องการของพนักงานช่วยลดความตั้งใจลาออกและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร ในประเทศไทย งานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ (2560) พบว่าแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของธุรกิจบริหารอสังหาริมทรัพย์ที่ต้องอาศัยแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. การสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจ

จากการทบทวนทฤษฎีแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจที่ใช้ในการศึกษานี้จำนวน 13 ด้าน โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีหลัก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจที่ใช้ศึกษา 13 ด้าน เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีหลัก

แรงจูงใจ	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
1.ด้านลักษณะของงาน	Herzberg (Motivator)
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Herzberg (Motivator)
3. ด้านความรับผิดชอบ	Herzberg (Motivator)
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	Herzberg / Maslow (Esteem needs)
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	Herzberg / Maslow (Self-actualization)
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	Herzberg (Hygiene)
7. ด้านสถานะทางอาชีพ	Maslow (Esteem needs)
8.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Herzberg (Hygiene)
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Maslow (Social needs)
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	Maslow (Safety needs)
11. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	Herzberg (Hygiene)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	Work-Life Balance Theory
13. ด้านนโยบายขององค์กร	Herzberg (Hygiene)

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ประกอบด้วยผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ธุรการ หัวหน้าช่าง และช่างทั้งหมด จำนวน 89 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจัดทำเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในองค์การของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ลักษณะข้อคำถามปลายเปิดที่ต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อ เสนอแนะ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถามอย่างละเอียดต่อพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และขอความร่วมมือกับพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ช่วยกรอกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 2) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดที่ได้ตั้งไว้ และ 3) นำแบบสอบถามมาทำการบันทึกลงโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยเลือกนำเสนอในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ จำนวน 13 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการได้รับการยอมรับ 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน 6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 7) ด้านสถานะทางอาชีพ 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 10) ด้านความมั่นคง ในการทำงาน 11) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 12) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 13) ด้านนโยบายขององค์กร วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในภาพรวม

ลำดับ	แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านลักษณะของงาน	4.02	0.55	มาก	3
2	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.45	มาก	4
3	ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.48	มาก	1
4	ด้านการได้รับการยอมรับ	4.02	0.60	มาก	2
5	ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.86	0.48	มาก	6
6	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.85	0.50	มาก	7
7	ด้านสถานะทางอาชีพ	3.82	0.59	มาก	8
8	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.54	มาก	9
9	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.81	0.62	มาก	11
10	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.62	มาก	5
11	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.56	มาก	13
12	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.80	0.58	มาก	12
13	ด้านนโยบายขององค์กร	3.81	0.63	มาก	10
	ค่าเฉลี่ยรวม	**3.88**	**0.26**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.60) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.55) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.45) ด้านความมั่นคง

ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.62) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.48) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.50) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.59) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.54) ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.63) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.62) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.58) และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านการรับรู้ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวม

ลำดับ	แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.05	0.50	มาก	1
2	ด้านความรู้สึก	3.98	0.64	มาก	2
3	ด้านการรับรู้	3.93	0.49	มาก	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	**3.98**	**0.43**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.64) และด้านการรับรู้ ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับค่าอิทธิพล ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 14.8 ด้านการได้รับการยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ด้านสถานะทางอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 8.5 ด้านนโยบายขององค์กรส่งผล คิดเป็นร้อยละ 7.8 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	R-squared	*p*-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.174	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.010	.353	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.013	.282	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.088	.005*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.020	.190	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.038	.069	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ด้านสถานะทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.085	.005	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.072	.011*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.022	.161	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.086	.005*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.148	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.005	.523	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ด้านนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	.078	.008*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรกพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับอิสระในการตัดสินใจในขอบเขตงานของตนยังมีส่วนช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจและพร้อมที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ ชิ้มเจริญ (2564) ศึกษาแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรกพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนประพฤติตนอย่างเหมาะสมในฐานะสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเคารพกฎระเบียบ การร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรไว้ในทางที่ดี ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร วิจิตขะจี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านลำดับแรกพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ระดับความคิดเห็นในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับค่าอิทธิพล ได้แก่

3.1 แรงจูงใจด้านลักษณะของงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าอิทธิพลร้อยละ 17.4 อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับความคาดหวังส่วนบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการเติบโตในสายอาชีพยังช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งนำไปสู่ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระยศ รัตนธรรม (2564) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ของบริษัท เอบีซี

จำกัด ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานที่ท้าทายมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 14.8 อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชามีรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม รวมถึงให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจยังช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันและความมั่นคงทางจิตใจต่อองค์กร ทำให้มีความตั้งใจที่จะอยู่และเติบโตไปกับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชุลดา มังสั้น (2563) ระบุว่า แรงจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 8.8 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทและผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางจิตใจที่สำคัญในการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และเกิดความผูกพันทางอารมณ์ต่องานและองค์กร ส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานและเติบโตในองค์กรต่อไปในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร วิจิตขะจี (2564) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกและส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 8.6 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถมอบความมั่นคงในอาชีพทั้งในด้านรายได้ สวัสดิการ และโอกาสในการทำงานระยะยาว ความมั่นคงในการทำงาน ยังทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและมีแรงจูงใจในการตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความผูกพันและความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว อันนำไปสู่ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร สุขเกษม และคณะ (2565) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.5 แรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 8.5 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานมองว่าการปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าวส่งผลต่อภาพลักษณ์

ในเชิงวิชาชีพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทที่ตนเองได้รับ นอกจากนี้โอกาสในการสร้างชื่อเสียง การได้รับมอบหมายงานสำคัญ หรือการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทุ่มเทและตั้งใจทำงานมากขึ้น พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะอยู่และเติบโตในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่สูงขึ้น กับงานวิจัยของพีระยศ รัตนธรรม (2564) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ของบริษัท เอบีซี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.6 แรงจูงใจด้านนโยบายขององค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 7.8 เป็นเพราะว่านโยบายขององค์กรมีความชัดเจน เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการ และแนวทางการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในทิศทางการบริหารขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ระดับความจงรักภักดีที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร สุขเกษม และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.7 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 7.2 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย ระบบเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคุณภาพและช่วยให้ตนปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชุลดา มังสั้น (2563) พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีข้อค้นพบที่สามารถสรุปได้ว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับ

มอบหมายงานที่ชัดเจน ท้าทาย และเหมาะสมกับความสามารถ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขณะที่ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งมีทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร

ส่วนอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าการออกแบบงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น บริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการปกครองบังคับบัญชาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

3. บริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยรอบด้าน ได้แก่ การออกแบบงานให้เหมาะสม การบริหารงานแบบสนับสนุน การสร้างระบบยกย่องชมเชย การดูแลความมั่นคงและเส้นทางอาชีพ รวมถึงการปรับปรุงนโยบายและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาพนักงานจากหลายบริษัทบริหารอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้เห็นภาพรวมของแรงจูงใจและความจงรักภักดีในอุตสาหกรรมโดยรวม

2. ควรขยายการศึกษาในระดับภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดใหญ่ เช่น เชียงใหม่ พัทยา หรือภูเก็ต ที่มีธุรกิจอสังหาฯ หนาแน่นเช่นกัน

3. ควรใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) กับเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก) เพื่อเข้าใจมุมมองของพนักงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ปรีณาพรรณ ทัพมาลี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].

พิเชษฐ์ ซิ้มเจริญ. (2564). *แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

พีรยศ รัตนธรรม. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพา, 16*(3), 15-31.

วิชชุลดา มังสั้น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 6*(2), 151-164.

สุภาพร วิจิตขะจี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

สุพัตรา สุภาพ. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจ, 7*(2), 45–60.

อดิศร สุขเกษม, ฐนันวริน โฆษิตคณิน, ชนิดาภา ดีสุขอนันต์ และกฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5*(1), 38-48.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 252–276.

Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. John Willey & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46–56.