

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

Relationship between job motivations and the engagement towards
organization case study: employees of a private company

วิไลวรรณ ซื่อสัตย์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wilaiwan Suesat

Email: 6214154757@rumail.ru.ac.th

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1.ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2.ศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือน ของบริษัทเอกชนแห่ง ที่ประกอบกิจการผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่นอน และหมอนยางพาราธรรมชาติ โดยมีที่ตั้งอยู่ในเขตประกอบอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 191 คน มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (1970) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ สถิติ Correlation ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้านและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้าน

คำสำคัญ ; ความผูกพันต่อองค์กร; แรงจูงใจในการทำงาน; ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยจูงใจ

Abstract

This research aim to study 1. the level of employee's work motivation and 2. the relation between factor motivation and commitment of organization. The sampling groups was monthly permanent employees in one of private company that manufacturer and distributor of latex pillow and mattress which located in Navanakorn Industrial Estate, Pathumthani province. The total 191 people of sample size determines from Krejcie & Morgan (1970) by questionnaire as a tools for data collection. Statistics for data analysis are percentage, frequency, mean and standard deviation for study relation of statistic correlation to analyze data.

The result of hypothesis testing for the relation between work motivation in term of motivation factor and organization commitment found that organization commitment have a positive correlation in all aspect as well as the relation between work motivation in term of hygiene factor and organization commitment.

Keyword: hygiene factor; motivation factor; organization commitment; work motivation

บทนำ

การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคลในองค์กรซึ่งจะทำให้องค์กรทราบธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์ และปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการนั้น ตลอดจนไปถึงปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงานให้แก่องค์กร โดยวิธีหนึ่งก็คือ การศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความอยากที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย และเกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทางหนึ่งในการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงพนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งประโยชน์จะเกิดร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร โดยที่พนักงานจะมีความรู้สึกมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลทำให้พนักงานมีความ

ผูกพัน จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ จะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการบริหารงานแก่ผู้บริหารองค์การอันจะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจขององค์การ ทำให้มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ศึกษาระดับความผูกพันขององค์การของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร

ขอบเขตการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งใจศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานรายเดือน ของบริษัทเอกชนแห่ง ที่ประกอบกิจการผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่นอนและหมอนยางพาราธรรมชาติ โดยมีที่ตั้งอยู่ในเขตประกอบอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 380 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 191 คน (มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน)

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่างๆ ในแรงจูงใจในการทำงาน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน โดยเลือกศึกษา 5 ด้าน คือ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

5. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในแต่ละด้านเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวนโยบายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานต่อไป

2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อย เพื่อผลักดันให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และทำให้เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยเสมอไป

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ประเสริฐ อุไร (2559 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของผู้อื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจสำนึกของทุกคน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

สันทงุชา ชมภูษ (2563 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งใดก็ตามจากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สามารถสร้างแรงปรารถนาให้เกิดขึ้นโดยมีการกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมในด้านการงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุต่อความปรารถนานั้นโดยไม่มีข้อต่ออุปสรรค

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer and Potter อ้างถึงใน สุภาพร อินทรประสาท 2553 : 11) กล่าวถึงพื้นฐานความคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. อะไรคือพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์
2. อะไรคือทิศทางหรือช่องทางในการกระทำของพฤติกรรมนั้น

3. พฤติกรรมนั้นได้รับการรักษาหรือคงอยู่ได้อย่างไร

องค์ประกอบทั้ง 3 ข้อข้างต้นนี้ เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยังก่อให้เกิดประโยชน์อีกหลายประการ

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561 : 14-16) ระบุไว้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติงานที่ได้แสดงถึง ความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารแต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใด ไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความ ผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow' s hierarchy of needs)

Maslow (1970 : 31-35) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจอันเป็นที่รู้จัก และยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้

- 1.คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
- 2.ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3.ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาที่สูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ Maslow ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าจะเป็นอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ข้อ ดังนี้

1.ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้ว องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2.ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความ

มั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3.ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4.ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem of status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง เรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กร

5.ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ลำดับขั้นต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย (The Two – Factor Theory)

Herzberg (1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg คือ เข้าใจรับรู้ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งสองปัจจัยนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการอยากทำงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกซึ่งเมื่อบุคคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในการทำงานจึงทำให้งานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3.ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำหยาความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากง่าย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเริ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และองค์กรไม่สามารถที่จะขาดปัจจัยค้ำจุนได้ เพราะถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วพนักงานอาจจะมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือต่อองค์กร แต่การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุนได้แก่

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
5. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงปลอดภัยในงาน และความมั่นคงในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือน ของบริษัทเอกชนแห่ง ที่ประกอบกิจการผู้ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่นอน และหมอนยางพาราธรรมชาติ โดยมีที่ตั้งอยู่ในเขตประกอบอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ จำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 380 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2565) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 191 คน มาจากการ

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบและในส่วนแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบโต้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับของตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน มีจำนวน 9 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีจำนวน 19 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 18 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีจำนวน 12 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีจำนวน 4 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับของตำแหน่งงาน และฝ่ายงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ปัจจัย
 จูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ
 รับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและ
 สวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ
 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการ
 ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ประกอบด้วย
 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
 จะใช้สถิติ Correlation

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ
 ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 ราย พบว่า ส่วนใหญ่เป็น
 เพศชาย มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 1-5
 ปี มีอายุงาน 1-3 ปี มีรายได้เฉลี่ย 15,001-30,000 บาทต่อเดือน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ฝ่าย
 Production

2. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
 กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีระดับปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดย
 เรียงลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และ
 ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
 กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีระดับปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดย
 เรียงลำดับ ได้แก่ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน
 และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มประชากร จำนวน 191 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มี
 อายุระหว่าง 18 – 25 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีอายุ
 งาน 1-3 ปี มีรายได้เฉลี่ย 15,001-30,000 บาทต่อเดือน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ฝ่าย Production

1. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน มีคะแนนอยู่ในระดับมากนั้น พนักงานมีการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านความรับผิดชอบ และ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบด้านปัจจัยจูงใจของครูในโรงเรียนคาทอลิกในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานมากแต่มีคะแนนน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้รับความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มีความยกย่องชมเชย ส่งผลให้รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย จำกัด) พบว่าพนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานมากทุกด้าน แต่ด้านการยอมรับนับถือเป็นด้านที่ได้ปัจจัยจูงใจน้อยกว่าข้ออื่น และผลการวิจัยของ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า มีระดับปัจจัยค่าจ้างในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563) ที่ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับปัจจัยค่าจ้างในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้า มีระดับปัจจัยค่าจ้างในการทำงานมากแต่มีคะแนนน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเติบโตในสายงาน รวมถึงได้รับโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีจำนวน 15 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การงาน ความเป็นส่วนตัว การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ ความรับผิดชอบ

2. จากการศึกษาพบว่าพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ Mayer, Allen (1997) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของ 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่าการวัดความผูกพันต่ออาชีพและความผูกพันต่อองค์การเป็นอิสระต่อกันในการใช้ทำนายตัวแปรผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อเนื้อในทั้งความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่ออาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกทำให้มีความสัมพันธ์มากกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก และสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การเป็นเชิงบวก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีคะแนนมากที่สุด ผู้วิจัยคิดว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจโดยรวมและคิดว่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การนี้ได้เป็นอย่างดีและองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่ท่านภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่องค์การนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ วรณนัช ดวงภมร (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ และด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานผูกพันต่อองค์การได้มาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจให้คงอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างนี้ต่อไป เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีลักษณะเชิงบวกแต่มิ่ค่าน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านลักษณะของงาน พบว่าผู้บริหารควรใส่ใจในการให้มีการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของพนักงานในองค์กรอย่างเหมาะสม โดยอาจจะเพิ่มตำแหน่งตามลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ผู้บริหารควรสร้างการรับรู้ความสำคัญของงานให้กับพนักงาน ให้พนักงานมีความสำคัญและสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เสมอ โดยเน้นให้พนักงานคิด ปรับปรุงระบบหรือกระบวนการทำงานของตนให้ดีขึ้น

ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาแรงจูงใจในการทำงานในด้านปัจจัยจูงใจให้คงอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างนี้ต่อไป เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีลักษณะเชิงบวกแต่มิ่ค่าน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาและให้ความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในอนาคต อาจจะเป็นการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือส่งไปฝึกอบรมศึกษาดูงาน และผู้บริหารควรใส่ใจในการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถและผลงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ ในด้านอื่น ๆ
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ความแตกต่างกันของระดับแรงจูงใจในการทำงานว่าส่งผลความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ประเสริฐ อุไร. (2559). สารนิพนธ์ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร จัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชมพูช สุบรรณรักษ์. (2551). วิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษงศ์รอด). (2561). สารนิพนธ์ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). สารนิพนธ์ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). วิทยานิพนธ์ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปกร
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สัณหจุฑา ชมภูษ. (2563). วิทยานิพนธ์ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร อินทรประสาท. (2553). สารนิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Herzberg, F. & Other. (1966). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A. (1970). Motivation and .personality. New York: Harpers & Row.