

แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี  
Motivation and engagement of employees  
of automotive parts company limited in Prachinburi

สิษะวัช จันทร์พล<sup>1</sup> และ ชำนาญ ทองเย็น<sup>2</sup>

Sitthawat Janphol and Chumnann Thongyen

Article History

Received: November 13, 2020

Revised: January 19, 2021

Accepted: February 04, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีจำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของปัจจัยจูงใจในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีลักษณะของงาน เป็นลำดับแรก ด้านปัจจัยค่าจูง ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของปัจจัยค่าจูง ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีความมั่นคงในงาน เป็นลำดับแรก ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการคงอยู่ เป็นลำดับแรก ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Master's degree, Faculty of Business Administration and Accounting Phitsanulok University

Email: arthit.janphol@gmail.com \*Corresponding author

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Asst. Prof., Ph.D, Faculty of Business Administration and Accounting Phitsanulok University

### Abstract

A study of work motivation and engagement of employees working at the Automotive Parts Company Limited in Prachinburi was to investigate factors relating to the relationship and organizational commitment of these employees. The subjects participating in this study were 186 employees who working at the Automotive Parts Company in Prachinburi. Data was collected using a set of questionnaires. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient set statistical significance at the level of 0.05.

The results of the study revealed that the motivation factors affecting the organizational engagement of the employees regarding motivation factors. Respondents were given the overall opinion of the motivation factors at a high level with characteristics of the work as the priority in supporting factors. Respondents provide a level of opinion on the supporting factors. In general, it is classified at a high level, with job security being the first in terms of engagement to the organization. Respondents give the overall opinion of the commitment to the organization to a high level with persistence first, the result of testing the hypothesis of the research found that the relationship between motivation and supportive factors in working overall is relatively high in the same direction with the engagement to the organization.

**Keywords:** Motivation, Engagement

### บทนำ

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรมนอกจากนี้ ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอย่างหนึ่ง ก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังที่ Steer and Porter (1977, p. 211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ระดับแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากร

ได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่

อีกประการหนึ่งคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์การลาออก นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงย่อมปฏิบัติงานได้ดี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับศักยภาพการแข่งขัน ความผูกพันของพนักงานเป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่า การที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่อกงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาทและความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

สมเพื่อให้พนักงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวพนักงานและองค์กร ผลกระทบเชิงบวกของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานรุ่นใหม่หากรักษาให้อยู่กับองค์กรได้นาน จะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นและเร็วขึ้น

โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี เป็นโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลานาน เป็นอุตสาหกรรมที่จำเป็นที่จะต้องพึ่งพาแรงงาน ที่มีทักษะและความสามารถในการผลิต รวมทั้งด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผู้มีความรู้สึกลึกซึ้งนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกองค์กรโดยเฉพาะในขณะที่ยอดขายมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตรการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งทำให้องค์กรต้องหาวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจต่างๆเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยซึ่งอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อทราบว่าแรงจูงใจในด้านใดบ้างที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไปและเพื่อนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนด้านการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี

### นิยามศัพท์

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานและเพลิดเพลินสนุกสนานกับการปฏิบัติงานเกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออกมาโดยมีการเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ได้แก่ พนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายปฏิบัติงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี

#### 2. ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 186 คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากรคือพนักงานทั้งหมด

#### 3. ด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2562 - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

#### 4. ด้านพื้นที่

ในการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาภายในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี

#### 5. ขอบเขตด้าน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ที่ทำการศึกษาคือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล

2) ตัวแปรตาม ที่ทำการศึกษาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### แนวคิดและ ทฤษฎี

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจใน งานที่ทำโดยได้รับการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง

ก็จะทำให้พนักงานมี แรงจูงใจและมีพลังผลักดันในการทำงาน ทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา (Herzberg อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ และฉัตรยาพร 2559 : 189)

#### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์การและการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การในการมีค่านิยมองค์การร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การอย่างไม่เปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความผูกพันต่อองค์การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์การได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนั้น องค์การจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก เป็นการสร้างความผูกพันให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรอยากอยู่ในองค์กรนาน

ขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1983) ที่พบว่า ระดับรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1961) เป็นปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวได้รับการตอบสนองซึ่งกันและกัน ต้องมีการพึงพาอาศัยกัน ในด้านทรัพยากรของแต่ละฝ่ายที่มีอยู่ และการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้แล้ว Steer (1977) ยังได้พบว่า อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร และการคงรักษาพนักงานไว้ได้

#### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางสำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านเพื่อนร่วมงานรองลงมา และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ด้านการกำกับดูแล ด้านเงินเดือน และด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความผูกพันพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันด้านหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือด้านอารมณ์และการลงทุน

พรสร้อย วงศ์ศรีศุภกุล (2557) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีการศึกษาการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมและด้านรายได้ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านจิตอาสามณ์ ด้านปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายได้ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และ

การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายได้ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพการผลิตมากที่สุด รองลงมาคือการใช้ระยะเวลาการผลิต และน้อยที่สุดคือ วิธีการผลิต ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ท้าทาย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลายภัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตก

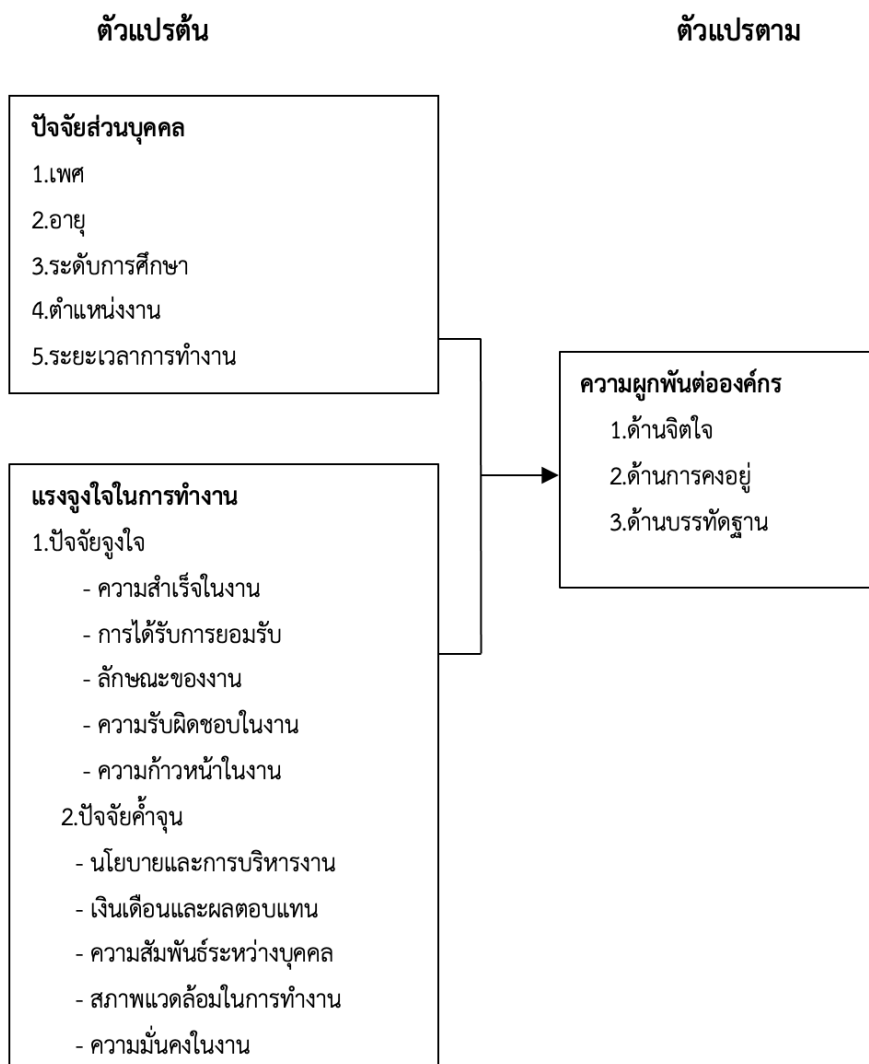
ต่างกัน ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรรยา หลั่งจี (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยองค์กร พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยองค์กรด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายสำนักงานและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น 186 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ คือสถิติเชิงพรรณนา ประกอบ

ด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในด้านสถานภาพของกลุ่มประชากร และการวิเคราะห์แรงจูงใจ โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบการแปลความหมายเชิงบรรยาย และการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 1  
สถานภาพส่วนบุคคล

| ข้อมูล           | ข้อมูลจากประชากร  | ร้อยละ |
|------------------|-------------------|--------|
| ขนาดประชากร      | 186 คน            |        |
| เพศ              | ชาย               | 77.42  |
| อายุ             | 21-30 ปี          | 52.69  |
| การศึกษา         | ปริญญาตรี         | 48.92  |
| ตำแหน่งงาน       | ฝ่ายปฏิบัติการ    | 87.10  |
| ระยะเวลาการทำงาน | 6-10 ปี           | 41.94  |
| รายได้ต่อเดือน   | 20,001-30,000 บาท | 41.94  |

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 186 คน เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 77.42 และมีเพศหญิงจำนวนร้อยละ 22.58 ด้านอายุ มีอายุ 21-30 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.69 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.92 ด้านตำแหน่งงาน เป็นฝ่าย

ปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.10 ระยะเวลาการทำงาน มีระยะ 6-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.94 ด้านรายได้ต่อเดือน มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.94

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 2  
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

| ปัจจัยจูงใจ          | μ    | $\bar{x}$ | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|----------------------|------|-----------|------------------|----------|
| 1. ความสำเร็จในงาน   | 3.99 | 0.74      | มาก              | 2        |
| 2.การได้รับการยอมรับ | 3.97 | 0.71      | มาก              | 3        |
| 3.ลักษณะของงาน       | 4.01 | 0.72      | มาก              | 1        |
| 4.ความรับผิดชอบในงาน | 3.96 | 0.72      | มาก              | 4        |
| 5.ความก้าวหน้าในงาน  | 3.92 | 0.72      | มาก              | 5        |
| รวม                  | 3.99 | 0.72      | มาก              |          |

## 98 | วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี ให้ระดับความเห็นของปัจจัยเชิงใจในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (0.72) โดยมีลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, การได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, ความรับผิดชอบในงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

| ปัจจัยค้ำจุน               | $\mu$ | $\bar{x}$ | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|----------------------------|-------|-----------|------------------|----------|
| 1.นโยบายและการบริหารงาน    | 3.95  | 0.72      | มาก              | 4        |
| 2.เงินเดือนและผลตอบแทน     | 3.99  | 0.73      | มาก              | 2        |
| 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.84  | 0.73      | มาก              | 6        |
| 4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน    | 3.96  | 0.72      | มาก              | 3        |
| 5.ความมั่นคงในงาน          | 4.02  | 0.71      | มาก              | 1        |
| 6.เทคนิคการควบคุมดูแล      | 3.94  | 0.73      | มาก              | 5        |
| รวม                        | 3.95  | 0.72      | มาก              |          |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี ให้ระดับความเห็นของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โดยมีความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ เงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, เทคนิคการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4

ความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร | $\mu$ | $\bar{x}$ | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---------------------|-------|-----------|------------------|----------|
| 1. ด้านจิตใจ        | 3.89  | 0.72      | มาก              | 2        |
| 2 ด้านบรรทัดฐาน     | 3.84  | 0.72      | มาก              | 3        |
| 3.ด้านการคงอยู่     | 4.05  | 0.71      | มาก              | 1        |
| รวม                 | 3.93  | 0.72      | มาก              |          |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้น

ส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี ให้ระดับความเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีด้านการคง  
อยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ  
ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ ด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### ตารางที่ 5

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์กร |        |                   |
|-----------------------|---------------------|--------|-------------------|
|                       | r                   | Sig.   | ระดับความสัมพันธ์ |
| (Pearson Correlation) |                     |        |                   |
| ความสำเร็จในงาน       | 0.403               | 0.000* | ปานกลาง           |
| การได้รับการยอมรับ    | 0.568               | 0.000* | ปานกลาง           |
| ลักษณะของงาน          | 0.481               | 0.000* | ปานกลาง           |
| ความรับผิดชอบในงาน    | 0.522               | 0.000* | ปานกลาง           |
| ความก้าวหน้าในงาน     | 0.746               | 0.000* | ค่อนข้างสูง       |
| รวม                   | 0.673               | 0.000* | ค่อนข้างสูง       |

\*.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.673 โดยมีความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.746 เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปาน

กลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.568, ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.522, ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.481 และความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.403

#### ตารางที่ 6

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

| ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน   | ความผูกพันต่อองค์กร |        |                   |
|--------------------------|---------------------|--------|-------------------|
|                          | r                   | Sig.   | ระดับความสัมพันธ์ |
| (Pearson Correlation)    |                     |        |                   |
| นโยบายและการบริหารงาน    | 0.531               | 0.000* | ปานกลาง           |
| เงินเดือนและผลตอบแทน     | 0.713               | 0.000* | ค่อนข้างสูง       |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.426               | 0.000* | ปานกลาง           |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน    | 0.477               | 0.000* | ปานกลาง           |
| ความมั่นคงในงาน          | 0.637               | 0.000* | ค่อนข้างสูง       |
| เทคนิคการควบคุมดูแล      | 0.485               | 0.000* | ปานกลาง           |
| รวม                      | 0.728               | 0.000* | ค่อนข้างสูง       |

\*.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.728 เงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.713 เป็นลำดับแรก รองลงมาคือความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.637, นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.531, เทคนิคการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.485, สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.77 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.426

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในเรื่องของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านลักษณะของงาน เป็นลำดับแรก เนื่องจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรีมีความคิดเห็นว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นงานที่ทำหายความรู้ความสามารถ ซึ่งปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเมื่อ พนักงานทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดีที่สุด ทำให้ได้รับคำชมเชย ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ผลที่ตามมาจะทำให้พนักงานมีความผูกพัน ต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959)

กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพและผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางสำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความผูกพันพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันด้านหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ และการลงทุน

2. ปัจจัยคำจูน โดยรวมให้ระดับความเห็นของปัจจัยคำจูนในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีความมั่นคงในงาน เป็นลำดับแรก ซึ่งอาจเป็นเพราะในปัจจุบัน เศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดภาวะการเลิกจ้างงาน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ทางองค์กรจึงควรสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานและมีการดูแลในเรื่องของเงินเดือนผลตอบแทนต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และควรให้พนักงานระดับปฏิบัติการ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความสามารถและผลงาน รวมถึงสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดี และยังคงอยู่กับองค์กรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสร้อยวงศ์ศรีศุภกุล (2557) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีการศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม และด้านรายได้ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านจิตอารมณ์ ด้านปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

### ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านของความก้าวหน้าในงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฝ่ายบริหารจึงควรให้ความสำคัญ โดยเปิดให้มีการสลับเปลี่ยนตำแหน่ง และมีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ รวมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานในองค์กรก้าวหน้าและอาจแสดงออกมาในรูปการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การแสดงความยินดีรวมทั้งแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ มอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ
2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในด้านของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฝ่ายบริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้าน Team building และกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฝ่ายบริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ให้งานมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น เช่นการ

จัดประชุมพนักงานเดือนละครั้งเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแจ้งถึงปัญหาต่างๆที่ต้องการให้แก้ไข พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมอื่นๆ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม เพียงด้านเดียวอาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ในครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุม มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาตัวแปรหรือทฤษฎีอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบ ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น ความพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบผลการศึกษาและขยายผลการศึกษา
3. ควรศึกษาแนวคิดด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ยุคไทยแลนด์ 4.0

### บรรณานุกรม

- ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรรจรวิ หลังจิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ละฉัตรยาพร เสมอใจ. (2559). การจัดการ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรและสหกรณ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 3(1), 34-55.
- พรสรัญญ์ วงศ์ศรีศุภกุล. (2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมยศ นาวีการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.

อภิญญา ทองเดช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measure and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 1-8.

Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. B. (1959). *Motivation to work*. (2nd ed). Abell & Howell information Co.

Steers, R. M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.) McGraw-Hill.