

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท คอสเด็นท์ จำกัด

The Relationship Between Organization Commitment and Work Motivation
of Employees of Cosdent Co., Ltd.

อนุกุล ประดิษฐ์เขียน^{1*}, เอนก ประดิษฐ์ารมณ² และ กิตติ ชุณหาศรีวงศ์³
Anukool Pradidkhean^{1*}, Anek Pradittharom², and Kitti Chunhasriwong³

Corresponding Author*

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6512480009@rumail.ru.ac.th^{1*}, kone@rumail.ru.ac.th², moohmee@rumail.ru.ac.th³

Received July 17, 2024; Revised August 18, 2024; Accepted August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเด็นท์ จำกัด 2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเด็นท์ จำกัด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเด็นท์ จำกัด และ 4) นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเด็นท์ จำกัด โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากร ในองค์กรจำนวน 58 คน ในการศึกษาวิจัยทั้งหมดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.66–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha) = .940 และใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร 3 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท คอสเด็นท์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) พนักงานบริษัท คอสเด็นท์ จำกัด มีระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คอสเด็นท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.678 และ 4) แนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน คือการส่งเสริมแรงจูงใจ

ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการทำงานใช้การวัดประเมินผลงานจาก (KPIs) พนักงาน เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; แรงจูงใจในการทำงาน; การพัฒนาความสัมพันธ์

Abstract

This study used a mixed-methods approach. They incorporate both quantitative and qualitative research. The objectives are: 1) to study the level of organizational commitment among employees of Cosdent Co., Ltd.; 2) to study the level of work motivation among employees of Cosdent Co., Ltd.; 3) to study the relationship between organizational commitment and work motivation among employees of Cosdent Co., Ltd.; and 4) present guidelines for developing the relationship between organizational commitment and work motivation among employees of Cosdent Co., Ltd. This study used a population group of 58 employees within the organization for the entire research. The quantitative research tool was a questionnaire with content validity (index of item-objective congruence: IOC) between 0.66 and 1.00, reliability (Cronbach's Alpha coefficient) = .940, and the qualitative research tool was a structured interview with three organizational executives. The research findings are as follows: 1) Cosdent Co., Ltd. employees have an overall organizational commitment level at the highest level. 2) Cosdent Co., Ltd. employees have a high overall work motivation level. 3) Organizational commitment has a positive relationship with work motivation among Cosdent Co., Ltd. employees, with an overall moderate level of significance at the 0.01 statistical level and a correlation coefficient of 0.678. 4) The guideline develops the relationship between organizational commitment and work motivation, including enhancing motivation through increased compensation and benefits to drive performance, using KPIs to measure and evaluate employee performance, and maintaining employee membership within the organization for the long term.

Keywords: organizational commitment; work motivation; relationship development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้องค์กรเติบโตไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และ เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร สามารถแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเดียวกันได้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ที่เปรียบเสมือนเป็นต้นทุนที่มีความมหาดศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาไว้ (Kusalasaiyanon & Pattanaworapong, 2024) ในปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้จำกัดเฉพาะแค่การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ละองค์กรเร่งสร้างเสริมความผูกพันขององค์กร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถอยู่กับที่เหมือนที่เคยปฏิบัติมา ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไป แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ในปัจจุบันมีการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากองค์กรต่าง ๆ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีความมหาดศาล ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (Supasom, 2023)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองต่อองค์กร ด้วยความสมัครใจ ความเต็มใจ โดยไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ของความเป็นสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบริบทและเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานที่จะสามารถบรรลุไปถึงเป้าหมายหลักที่ได้กำหนดไว้ ความผูกพันจะเป็นแรงผลักดันให้พวองค์กรไปเติบโตได้ในโลกธุรกิจ มีใจที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างเอกลักษณ์และความแตกต่างจากคู่แข่งได้ ส่วนในแง่ของพนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ความผูกพันจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกในแง่บวกกับองค์กร รู้สึกผูกพันพร้อมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เต็มใจ นำความรู้ความสามารถที่มีช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และอยากจะทำางอยู่ในองค์กรต่อไปในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ Thothong (2020) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์กรและทุกหน่วยงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป รวมถึงแรงจูงใจยังส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานให้งานบรรลุเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สิ่งที่จะบรรลุผลตามค่านิยมองค์กรได้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่น และพนักงานจะเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านที่ดีต่อองค์กร

ปัญหาที่สำคัญของพนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด คือขาดความผูกพันต่อองค์กร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายของผู้บริหารไม่เป็นไปตามความคาดหวังที่บริษัทตั้งไว้ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน พนักงานมีความรับผิดชอบงานมากกว่าหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งบริษัทไม่มีแรงกระตุ้นเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจส่งผลให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจลาออกในอนาคัดได้ (Boothdee, 2020) สิ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะได้รับ การกำหนดเกณฑ์ การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ทুমเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ของตนที่มีอยู่ ซึ่งผู้วิจัยสังเกตเห็นของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการศึกษ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ผลการศึกษาจะเป็นการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร และเสริมสร้างให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นก้าวสำคัญในแก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร Mowday et al. (1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1.1 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยที่บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ Supasorn (2023) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองต่อองค์กร ด้วยความสมัครใจ ความเต็มใจ โดยไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ของความเป็นสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบริบทและเป้าหมายขององค์กร

Thiplert (2021) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกอันดีทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Boonpob (2021) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจการทำงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรในทางบวก และทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เช่น พัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจ และคงความเป็นสมาชิกของพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน และสามารถนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1990) เป็นทฤษฎีที่ให้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจพนักงาน โดยการที่เขาและเพื่อนร่วมงาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัย

เดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองปัจจัย คือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยจิตใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจิตใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่พนักงานในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คืองานที่น่าสนใจ งานที่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า คือ การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.2.1 เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานองค์กร

2.2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2.2.5 นโยบายและการบริการ การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กรที่จะช่วยทำให้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2.2.6 สถานที่ทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของที่ทำงานงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.9 วิธีการปกครองและความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน การนิเทศงานและความยุติธรรมในการบริหาร ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้ Boothdee (2021) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะได้รับ การกำหนดเกณฑ์ การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ทুমเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ของตนที่มีอยู่ ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าแรงจูงใจเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่ง ที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา

Thothong (2020) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมาในการดำเนินการทำงาน และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือคาดหวังไว้ ทั้งนี้แรงจูงใจยังเป็นเครื่องผลักดันที่ดี ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย เพราะมีการตอบสนองของความต้อการ ตัวบุคคลจากภายในจิตใจของบุคคลนั้น

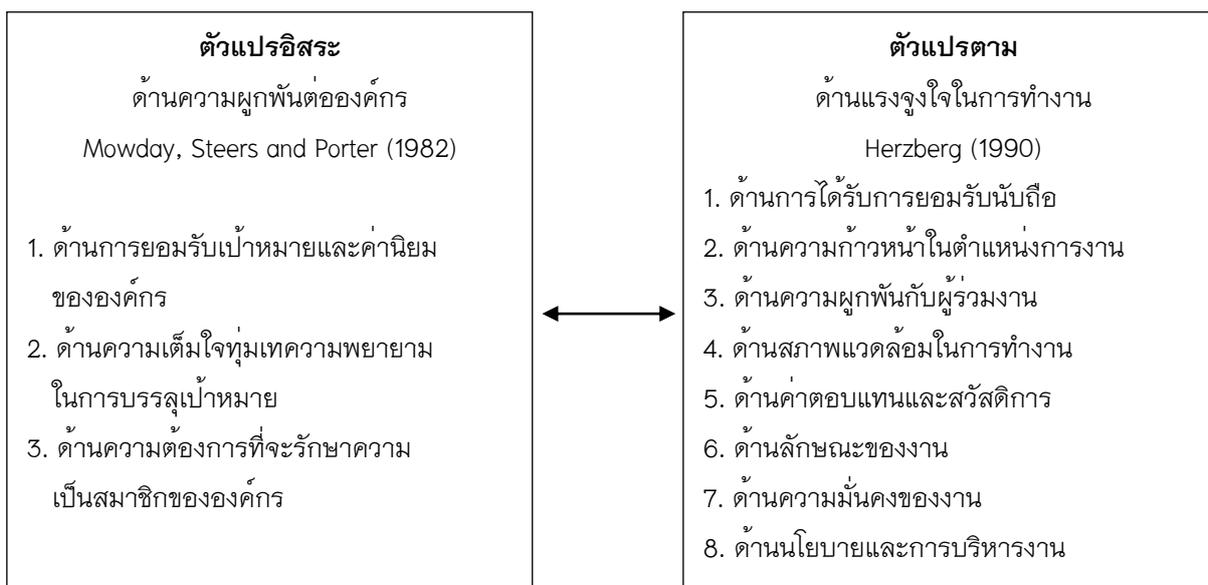
Meesubthong (2020) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากสมาชิกในองค์กรได้รับ แรงจูงใจและสวัสดิการที่ดี ก็จะทำให้งานมีคุณภาพดี ผู้ทำงานก็มีความเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น องค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เปรียบเสมือนเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจอาจเป็นสิ่งที่สัมผัสได้ เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของรางวัล หรืออาจจะเป็นสิ่งที่สัมผัสไม่ได้ เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประโยชน์ของแรงจูงใจ จะสะท้อนกลับมาในรูปของความสำเร็จโดยรวมของงานที่พนักงานรับผิดชอบ และส่งผลให้องค์กรพัฒนาต่อไป แต่หากในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ขาดแรงจูงใจ บุคลากรจะแสดงออกถึงการขาดความรับผิดชอบต่อการทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในองค์กรนั้น ซึ่งจะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ พนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) และแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1990) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 58 คน เนื่องจากจำนวนประชากร มีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาวิจัย ในวัตถุประสงค์ที่ 1, 2 และ 3 จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร 3 ท่านตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 4 โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ถูกสัมภาษณ์ ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้

ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการสาขา ซึ่งทั้งสามตำแหน่ง เป็นผู้บริหารในองค์กร ตามโครงสร้างบริหารงานของบริษัท คอสเดนท์ จำกัด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ประกอบด้วย (1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย และ (3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตัวแปรตาม ด้านแรงจูงใจในการทำงาน 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Herzberg (1990) ประกอบด้วย (1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน (3) ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ (6) ด้านลักษณะของงาน (7) ด้านความมั่นคงของงาน และ (8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร กับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนาคุณภาพแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ สังกัดบริษัท คอสเดนท์ จำกัด (2) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีประสบการณ์ในด้านความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง (3) ตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของ วัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.66–1.00 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha = .940 โดยแบบสอบถามที่พัฒนาคุณภาพแล้วมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบตัวเลือก (checklist) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) มีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย และ (3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรลักษณะคำถาม เป็นแบบมาตราประเมินค่ามีทั้งหมด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ซึ่งทุกข้อเป็น คำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ตามแนวคิดของ Herzberg (1990) มีข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (3) ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (6) ด้านลักษณะของงาน (7) ด้านความมั่นคงของงาน (8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่ามีทั้งหมด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ซึ่งทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด โดยการนำผลการวิจัย ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1, 2 และ 3 ที่มีผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันและระดับแรงจูงใจ น้อยที่สุด หรือประเด็นที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำมาศึกษา และปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในองค์กร มาเป็นแนวทางในการร่างข้อคำถามการสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร 3 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ถูกสัมภาษณ์ ต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการสาขา ซึ่งทั้งสามตำแหน่งเป็นผู้บริหารในองค์กร ตามโครงสร้างบริหารงานของบริษัท คอสเดนท์ จำกัด โดยแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง มีทั้งหมด 3 ตอน 4 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ “ท่านมีแนวทางในการรักษาความเป็นสมาชิกของพนักงานในองค์กร ในปัจจุบันอย่างไร”

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ “ท่านมีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไร” และ “ท่านมีมุมมองในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างไร”

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ “ท่านมีมุมมองในการพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร อย่างไร”

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้เกณฑ์การแปลผลเป็นระดับ (Srisa-ard, 2017) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้เกณฑ์การแปลผลเป็นระดับ (Srisa-ard, 2017) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ด้วยสถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแนวคิดฮิงเกิล (Hinkle, 1998) มีเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ดังนี้

0.90 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.70 ถึง 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.50 ถึง 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.30 ถึง 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์กร จำนวน 3 ท่าน นำข้อมูลที่ได้มาสรุปและวิเคราะห์ จนได้แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

- นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปและจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล
- ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสรุปนำมาเปรียบเทียบกับ แนวคิดทฤษฎีที่และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความเป็นไปได้ของแนวทางทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.4 และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.4

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับสูงสุด 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ($\mu = 4.67$) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\mu = 4.53$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\mu = 4.37$) ตามลำดับ (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.53	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย	4.67	0.45	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.37	0.68	มาก
รวม	4.53	0.48	มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีอันดับสูงสุด 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.31$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.26$) และด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.22$) ตามลำดับ (ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	0.72	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.85	0.81	มาก
3. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน	4.22	0.67	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.31	0.71	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.94	0.92	มาก
6. ด้านลักษณะของงาน	4.26	0.76	มาก
7. ด้านความมั่นคงของงาน	4.08	0.92	มาก
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.17	0.78	มาก
รวม	4.10	0.63	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.678 สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้าน อยู่ระหว่าง 0.334 ถึง 0.669 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 คู่ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($\rho = 0.669$) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กับแรงจูงใจในการ

ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($p = 0.659$) และ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($p = 0.624$) ตามลำดับ (ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย	3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.416**	.482**	.334**	.449**
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.396**	.442**	.401**	.456**
3. ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน	.519**	.532**	.419**	.538**
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.558**	.351**	.512**	.530**
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.526**	.343**	.525**	.521**
6. ด้านลักษณะของงาน	.524**	.470**	.545**	.571**
7. ด้านความมั่นคงของงาน	.590**	.508**	.624**	.640**
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.659**	.550**	.669**	.697**
รวม	.645**	.563**	.622**	.678**

**p < .01

วัตถุประสงค์ที่ 4. สรุปผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ “ท่านมีแนวทางในการรักษาความเป็นสมาชิกของพนักงานในองค์กร ในปัจจุบันอย่างไร” ผู้วิจัยได้สรุปการสัมภาษณ์ทั้งสามท่าน ได้ดังนี้ ทั้งสามท่านมีแนวทางที่เน้นถึงการดูแลพนักงาน และตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในมุมมองต่าง ๆ เช่น การทำงานภายใต้กฎระเบียบของบริษัท การให้ความเป็นธรรม การส่งเสริมให้พนักงานทำงานตามความถนัดของตนเอง เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และสร้างความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางในการรักษาความเป็นสมาชิกของพนักงานในบริษัท คอสเดนท์ จำกัด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ “ท่านมีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอย่างไร” ผู้วิจัยได้สรุปการสัมภาษณ์ทั้งสามท่าน ได้ดังนี้ ทั้งสามท่าน

มีแนวทางเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อรักษาสมาชิกของพนักงานในองค์กร โดยเน้นการให้เงินพิเศษหรือเงินจูงใจสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีมีแนวโน้มที่พนักงานรับผิดชอบตามหน้าที่ของตนเอง โดยวัดและประเมินผลการจ่ายค่าตอบแทนตามเป้าหมายของ (KPIs) บริษัท และคำถามข้อที่สอง "ท่านมีมุมมองในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างไร" ผู้วิจัยได้สรุปการสัมภาษณ์ทั้งสามท่าน ได้ดังนี้ ทั้งสามท่านให้ความสำคัญกับ การมีเสรีภาพในการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมแรงจูงใจ และการพัฒนาความสามารถของพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานของตนเอง ให้ประโยชน์แก่องค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ "ท่านมีมุมมองในการพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารอย่างไร" ผู้วิจัยได้สรุปการสัมภาษณ์ทั้งสามท่าน ได้ดังนี้ ทั้งสามท่านให้ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรโดยตรง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และการสนับสนุนทั้งในด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน และการทำงานทีม เป็นจุดสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ และเกิดความมั่นใจในการทำงานของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยกระชับความสัมพันธ์ที่ดีต่อตัวของพนักงาน กับหัวหน้างาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมายและ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานในบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีส่วนร่วมในการวางแผน และสร้างนโยบายการบริหารงาน ร่วมกับทีมของผู้บริหาร อย่างชัดเจน และเสียสละเวลาในการทำงาน รวมถึงเต็มใจทุ่มเทความพยายามทำงานใช้ความสามารถที่มีให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kaewrod and Chaisaeng (2022) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday et al. (1982) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย

รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์ และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งหมด 8 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานในบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่พร้อมทั้งเครื่องมือในการทำงาน สภาพแวดล้อม และใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการบริหารจัดการงานของตนเองได้ พร้อมทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในทางบวกอยู่เสมอ อันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ดี พร้อมทั้งบริษัทมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานของพนักงาน รวมถึงผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่ช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Nithinankulphat and Wonglorsaichon (2018) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1990) กล่าวว่า ปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล และเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำประสบความสำเร็จอย่างดี การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จากลักษณะของงานที่ทำซึ่งงานต้องเป็นที่น่าสนใจ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความรับผิดชอบ ส่งผลให้มีความก้าวหน้า ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และต้องทำงานที่ยอมรับนโยบายของผู้บริหาร รวมถึงมีสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้คือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.678 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด กับ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้าน อยู่ระหว่าง 0.334 ถึง 0.669 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 คู่ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กัน

ระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในบริษัท คอสเดนท์ จำกัด ให้ความสำคัญกับการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด เต็มใจในหน้าที่การงานไปพร้อมกับองค์กร ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Bunthiangtrong et al. (2019) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .554 ถือว่าอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรทั้งสามท่าน ให้ความสำคัญกับการดูแลและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเน้นการทำงานภายใต้กฎระเบียบของบริษัท และส่งเสริมให้พนักงานทำงานตามความถนัดของตนเอง และใช้วิธีการวัดและประเมินผลจาก (KPIs) เพื่อความเป็นธรรม และรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน โดยการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ทั้งสามท่านยังให้ความสำคัญกับเสรีภาพในการทำงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม สัมมนา ตามงานที่สนใจ และส่งเสริมการทำงานทีม สร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ผลการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลวิจัยของ Supasorn 2023) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผลวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์บุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทา มุมมองและข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน ตามบัญชีเงินเดือน ค่าตอบแทนตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับในรูปแบบ ของคณะกรรมการต่าง ๆ และตามความเหมาะสมที่ผู้บริหารท้องถิ่นหรือคณะกรรมการพิจารณา และต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๆ มากกว่าค่าตอบแทนหรือเงินเดือนในทุกปี เช่น โบนัส เพื่อจูงใจและส่งเสริมพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท คอสเดนท์ จำกัด คือการส่งเสริมแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น

เพื่อขับเคลื่อนการทำงาน ใช้การวัดและประเมินผลงานจาก (KPIs) ของพนักงาน เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งการนำผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด มาสรุปและจัดองค์ประกอบเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเต็มใจทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร การมีส่วนร่วมดังกล่าวรวมถึงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของพื้นที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีคุณภาพ ให้เวลาพักผ่อนเพียงพอเพื่อป้องกันความเครียด นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้แก่ เงินเดือนที่แข่งขันได้ โบนัสตาม KPIs สวัสดิการประกันสุขภาพ และการ

ลาหยุดที่ยืดหยุ่น สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและกลายเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กรในระยะยาว

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอสเดนท์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมมากที่สุด และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีความสำคัญต่อความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท คอสเดนท์ จำกัด มีระดับมากทุกด้าน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้วย การวิจัยยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้จะช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานที่มีความรู้และความสามารถสามารถอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรขนาดเล็กได้ โดยเน้นการพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาความเป็นสมาชิกของพนักงานอย่างยั่งยืน การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กรสามารถทำได้ผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการบริหารงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานโดยการอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการเดินทางและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ห้องออกกำลังกาย มุมพักผ่อน หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการ จะช่วยส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาทักษะของพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและดึงดูดใจพนักงานได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณมาก และการใช้ KPIs ใน

การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม การนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้จะช่วยให้นักงานรู้สึกมีคุณค่า และมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้นักงานมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและ พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายการวิจัยไปยังประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความหลากหลายและขอบเขตของความรู้ในการศึกษา ตัวอย่างเช่น การศึกษาด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การเปลี่ยนผ่านผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และพนักงานในองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่น หรือการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) ที่มีบทบาทในการรวบรวมความรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานกับองค์กร การศึกษาประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี ประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว

References

- Boonpob, L. (2021). *The relationship between the good governance of the school of the school administrators and the organizational commitment of school teachers under the secondary educational service area 23*[Master Thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Boothdee, P. (2020). *influence of work motivation on the organizational citizenship behaviors of the employees of the local administration organizations in Thauthen district, Nakhon Phanom province*[Master Thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Bunthiangtrong, W., Phongsamran, S., & Jobsri, S. (2019). Relationship between motivation and organizational commitment of employees at Thai Namthip Co., Ltd. *Payap University Journal*, 29(2), 100–113.
- Kusalasaiyanon, C., & Pattanaworapong, A. (2024). The work motivation factors affecting employee engagement at Betagro Co, LTD., (PCL) Lop Buri province. *The Journal of King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, 33(2), 684–693.
- Herzberg, F.I. (1990). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 65(5), 109–120.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences*. (4th ed.). Houghton Mifflin.

- Kaewrod, P., & Chaisaeng, V. (2022). Motivational factors affecting organizational commitment of employees of the department of provincial administration in northeast of Thailand. *Roi Et Rajabhat University Journal Roi Et Rajabhat University*, 17(2), 188–199.
- Meesubthong, M. (2020). *Job motivation for professional teachers under the jurisdiction of technical colleges in eastern region*[Master Thesis, Rambhai Barni Rajabhat University].
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee organization. linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academy Press.
- Nithinankulphat, R., & Wonglorsaichon, P. (2018). The relationship between work motivation and organization commitment of employees at Kasemrad Sriburin Hospital. *Proceedings of the 11th Graduate Research Presentation Meeting, Academic Year 2018* (pp.127–137). Graduate School Rangsit University.
- Srisa-ard, B. (2017). *Preliminary research* (10th ed.). Suweeriyasan.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Supasorn, J. (2023). *Human resource management affecting organizational commitment of municipal personnel in Loeng Nok Tha district, Yasothon province*[Master Thesis, Mahasarakham University].
- Thiplert, P. (2021). *Work motivation affecting the organizational commitment of the members of Kut Na Kham arts and crafts support center, Charoensilp district, Sakon Nakhon province* [Master Thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Thothong, D. (2020). *The relationship between the ethical behavior of school administrators and the motivation and performance of government teachers and education personnel under trat primary educational service area office*[Master Thesis, Rambhai Barni Rajabhat University].