

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด

The Relationship between Work Motivation and Organizational
Commitment of Employees at ABC Company Limited

จันทร์จิรา ตูยหล้า

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: chanjira_b@hotmail.com

ภูษิตย์ วงษ์เล็ก

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: wonglek.p2000@gmail.com

ภูวกร อนันตรักษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์บางกอก

E-mail: icza_3@hotmail.com

Chanjira Tuyla

Student, Master of Business Administration, Southeast Bangkok University

Pusit Wonglek

Lecturer, Master of Business Administration, Southeast Bangkok University

Phuwakorn Anantarak

Lecturer, Bachelor of Management Program, Southeast Bangkok University

(Received: September 30, 2021; Revised: October 11, 2021; Accepted: October 19, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จำนวน 285 คน จาก 5 ฝ่ายงาน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการมีอำนาจ รองลงมา คือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพัน พนักงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of employees' work motivation at ABC Company Limited, 2) study the level of employees' organizational commitment at ABC Company Limited, and 3) study the relationship between the employees' work motivation and organizational commitment at ABC Company Limited. The samples consisted of 285 employees from 5 departments, determined the sample size according to Krejcie and Morgan's Table, with a 95% confidence level and $\pm 5\%$ acceptable error, and using stratified sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire with an Index of item-objective congruence (IOC) between 0.67-1.00 and the overall reliability was 0.98. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and hypothesis testing by Pearson's product-moment correlation.

The research results were as follows: 1) The level of employees' work motivation at ABC Company Limited, overall, was at a moderate level. When considering each aspect found that the highest level of work motivation was the need for power,

followed by the need for affiliation, and the need for achievement. 2) The level of employees' organizational commitment at ABC Company Limited, overall, was at a moderate level. When considering each aspect found that the highest level of organizational commitment was trust and acceptance of organizational values and goals, followed by passion to maintain their organizational membership, and willingness to work with full effort for the organization, respectively. And 3) The overall employees' work motivation was a positive relationship with organizational commitment at ABC Company Limited, at a high level with statistically significant at the level of .01.

Keywords: work motivation, organizational commitment, employee

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อองค์กร ทำให้องค์กรจะต้องคอยปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ในการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการองค์การของตนภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทของธุรกิจ แต่ในความต่างกันนี้มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นคือ “คน” ซึ่งคนเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรและยังเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์, 2560)

สิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งการที่ผู้บริหารองค์กรจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ผู้บริหารองค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่าต่อองค์กร และรักษาพนักงานที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานในองค์กร จากที่กล่าวมาตั้งแต่ตอนต้นนั้นก็ตรงกับการศึกษาของ อนันต์ธนาสามพุ่มพวง (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บริษัท เอปี้ จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยาง ก็ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับองค์กรต่าง ๆ ทำให้บริษัทต้องมีการปรับนโยบายการทำงานทุกภาคส่วนของบริษัทให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เกิดความไม่มั่นใจและเกรงว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานของพวกเขา โดยปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดขึ้น อาทิเช่น การมาทำงานสาย การขาดงาน การลาจิจ การถูกพักงาน และการลาออก เป็นต้น ดังนั้นถ้าหากพนักงานมีแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ก็จะก่อให้เกิดการขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดการอุทิศตนและเวลาในการทำงานให้กับบริษัท ซึ่งย่อมจะส่งผลให้เกิดการขาดความร่วมมือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ตั้งไว้ย่อมจะเกิดขึ้นได้ยากยิ่งขึ้น ซึ่งสถิติปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2563 มีอัตราการมาทำงานสาย การขาดงาน การลาจิจ การถูกพักงาน และการลาออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถสรุปได้ ดังแสดงตามตารางที่ 1 (นิรนาม, 2563)

ตารางที่ 1 สถิติปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม 2563

ประเภทปัญหา	เดือน		
	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
การมาสาย	53	62	68
การขาดงาน	11	17	17
การลาจิจ	100	159	219
การถูกพักงาน	0	6	12
การลาออก	18	20	27

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท เอปี้ จำกัด จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเสนอผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานร่วมกับบริษัทด้วยความรักและความผูกพัน และบริษัทสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

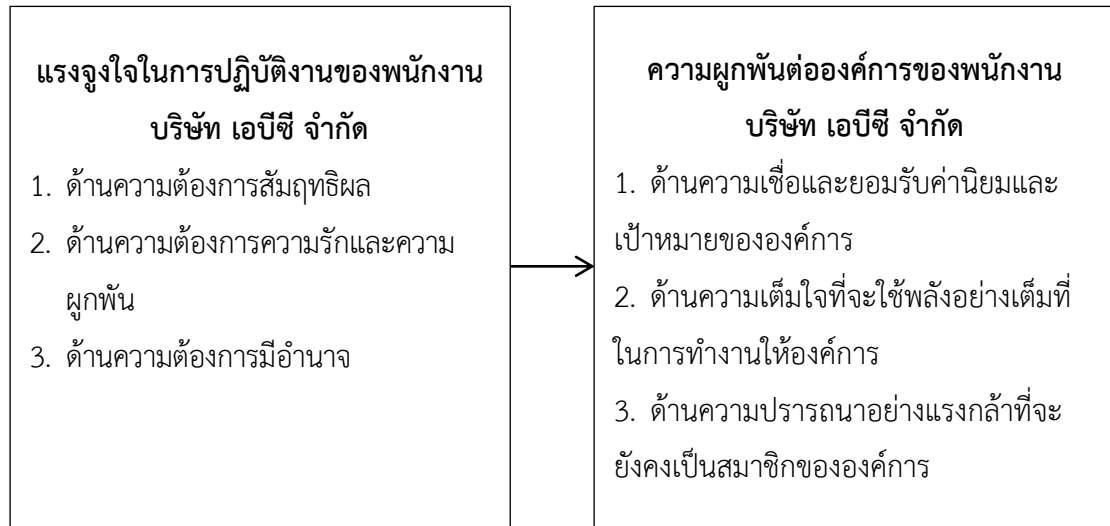
ทฤษฎีแรงจูงใจ

McClelland (1962) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement: nAch) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้การงานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation: nAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่นคล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ และ 3) ความต้องการมีอำนาจ (need for power: nPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติดีหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

แนวคิดความผูกพันต่อการ

Steers and Porter (1983) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อการเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อการซึ่งมี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท เอปียี จำกัด จำนวน 1,080 คน จาก 5 ฝ่ายงาน ประกอบด้วย 1) ฝ่ายปฏิบัติการ 2) ฝ่ายเทคนิค 3) ฝ่ายบัญชีและการเงิน 4) ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และ 5) ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (นิรนาม, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท เอปียี จำกัด จำนวน 285 คน จาก 5 ฝ่ายงาน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ (Krejcie and Morgan, 1970) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละฝ่ายงาน (Cochran, 1977)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งก่อนที่จะดำเนินเก็บข้อมูลจริง

ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างเนื้อหากับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสอดคล้องกับ Rovinelli and Hambleton (1977) กล่าวไว้ว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.98 โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ซึ่งสอดคล้องกับ Cronbach (1990) ที่กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นรายข้อต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559)

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย และ 5) ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559)

การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 การแปลผลระดับของความสัมพันธ์ (r) อิงเกณฑ์ของ Hinkle D. E. et al. (1998) ดังนี้ r มีค่า 0.90-1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก r มีค่า 0.70-0.89 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง r มีค่า 0.50-0.69 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง r มีค่า 0.30-0.49 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ และ r มีค่า 0.00-0.29 เท่ากับมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะบัญชีและวิทยาการจัดการ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท เอปี้ จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานของบริษัท โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน และดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด	n = 285		ระดับ แรงจูงใจ
	$\bar{x}$	SD	
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	3.09	0.55	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	3.20	0.54	ปานกลาง
3. ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.40	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.18	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.18$, $SD=0.56$) โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{x}=3.40$, $SD=0.78$) รองลงมา คือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน ($\bar{x}=3.20$, $SD=0.54$) และด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ($\bar{x}=3.09$, $SD=0.55$)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอปียี จำกัด	n = 285		ระดับความ ผูกพัน
	$\bar{x}$	SD	
1. ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.50	0.83	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้ องค์กร	3.42	0.68	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.47	0.65	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.46$, $SD=0.68$) โดยด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.83$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x}=3.47$, $SD=0.65$) และด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร ($\bar{x}=3.42$, $SD=0.68$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ในภาพรวม

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เอปียี จำกัด		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.63	0.00*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การอภิปรายผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่มีความสำคัญ จึงมีความรู้สึกไม่พอใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และขาดความเชื่อมั่นในตนเองจึงไม่กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว ไม่ชอบเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่ชอบการทำงานเป็นทีม ไม่ชอบนำเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของบริษัท และไม่พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากบริษัท เอปี้ซี จำกัด ดำเนินการสร้างหรือส่งเสริมผลักดันให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ก็จะสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดย Barnard (อ้างถึงใน เกศมรินทร์ งามเลิศ, 2559) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรให้อิสระแก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดี เป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุข มีความพอใจ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์กรเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร และสร้างสภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีความเป็นมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน องค์กรนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559: 40) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะ ทองงาม (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การอภิปรายผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ยังใช้ความพยายาม ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ และยังปฏิบัติงานโดยไม่ค่อยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัท ไม่พยายามมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และมีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดย Allen and Meyer (อ้างถึงใน อภิญาทองเดช, 2558) ซึ่งได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อนก็ตาม มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะ ทองงาม (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. การอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปซี จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปซี จำกัด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.46, p<.01$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะ ทองงาม (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัทควรส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มที่ มีการสร้างสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และพนักงานทุกฝ่ายงานให้เกิดขึ้นภายในบริษัท รวมถึงมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หรือเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพเพื่อให้พนักงานมีการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร บริษัทควรดำเนินการส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานให้ใช้ความพยายาม ความสามารถ สติปัญญา อุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทเสมอ รวมถึงดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เกิดภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปซี จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาเรื่องการส่งเสริมความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอปซี จำกัด

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26): 116–129.
- เกศณรินทร์ จามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินาม. (15 ตุลาคม 2563). สัมภาษณ์. หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์. บริษัท เอปซี จำกัด.

- ปิยะ ทองงาม. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2559). **วิธีการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.**
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). **แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.**
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). **แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- อภิญา ทองเดช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques.** 3rd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing.** 5th ed. New York: Harper & Row.
- David C. McClelland. (1962). *Business Drive and National Achievement.* **Harvard Business Review.** 40(July-August): 99-112.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences.** 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Earyle W. (1970). *Determining sample size for research activities.* **Educational and Psychological Measurement,** 30(3): 607-610.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.* **Journal of Educational Research.** 2: 49-60.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior.** 3rd ed. New York: McGraw-Hill.