

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อการของ
พนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด
Relationship between Motivation and Organizational
Commitment of Employees at Thai Namthip Co., Ltd.

วฤณ บุญเที่ยงตรง¹ สุธรรม พงษ์สำราญ² และ สาวิตตรี จบศรี³

Warin Bunthiangtrong, Suthum Phongsamran, and Sawittree Jobsri

Received: July 8, 2019

Revised: September 23, 2019

Accepted: September 24, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อการเปรียบเทียบความผูกพันต่อการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ใช้แบบสอบถามจำนวน 249 ชุด

พบว่า แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับมาก สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อการที่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการ ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อการ

¹นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
e-Mail:fongwing39@gmail.com

²รองศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

³อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

Abstract

The purposes of this research were to study motivation and commitment level of the organization, comparison of commitment to organizations classified by personal data, and the relationship between motivation and organizational commitment of Thai Namthip employees by using 249 sets of questionnaires.

The motivation in both motivation and support factors was at a high level. The level of commitment to the organization was at a high level. Different family status affected organizations' commitment. Motivation factors correlated with organizational commitment at a moderate level. The supporting factors have a high relationship with organizational commitment. Motivation factors for job characteristics, job responsibility, career progress influencing organizational commitment. Supporting factors for future opportunities for career advancement and job security influencing organizational commitment at the statistical significance level of .05.

Keywords: relationship, motivation, commitment to the organization

ความเป็นมา/บทนำ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในยุคที่เรียกว่า ดิจิทัล การให้ความสำคัญกับทักษะด้านนวัตกรรมดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรัฐบาลพยายามที่จะเน้นเรื่องของ Thailand 4.0 ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะด้านดิจิทัลเทคโนโลยีเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน การสร้างบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในยุคที่มีการแข่งขัน การที่บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคลากรเอง ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานที่ได้ลดลง ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors หรือ Maintenance factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนแต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน

ทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากตัวงานทำได้โดยการจูงใจโดยใช้ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job enrichment) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดี ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงานและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (สุนิสา รักษาศักดิ์, 2558, น. 18-19)

จากสภาวะการณ์และความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกร่วมในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ผลจากความพึงพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร (จุฑารัตน์ ศรีวัย, 2554, น. 50)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหารองค์กรนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

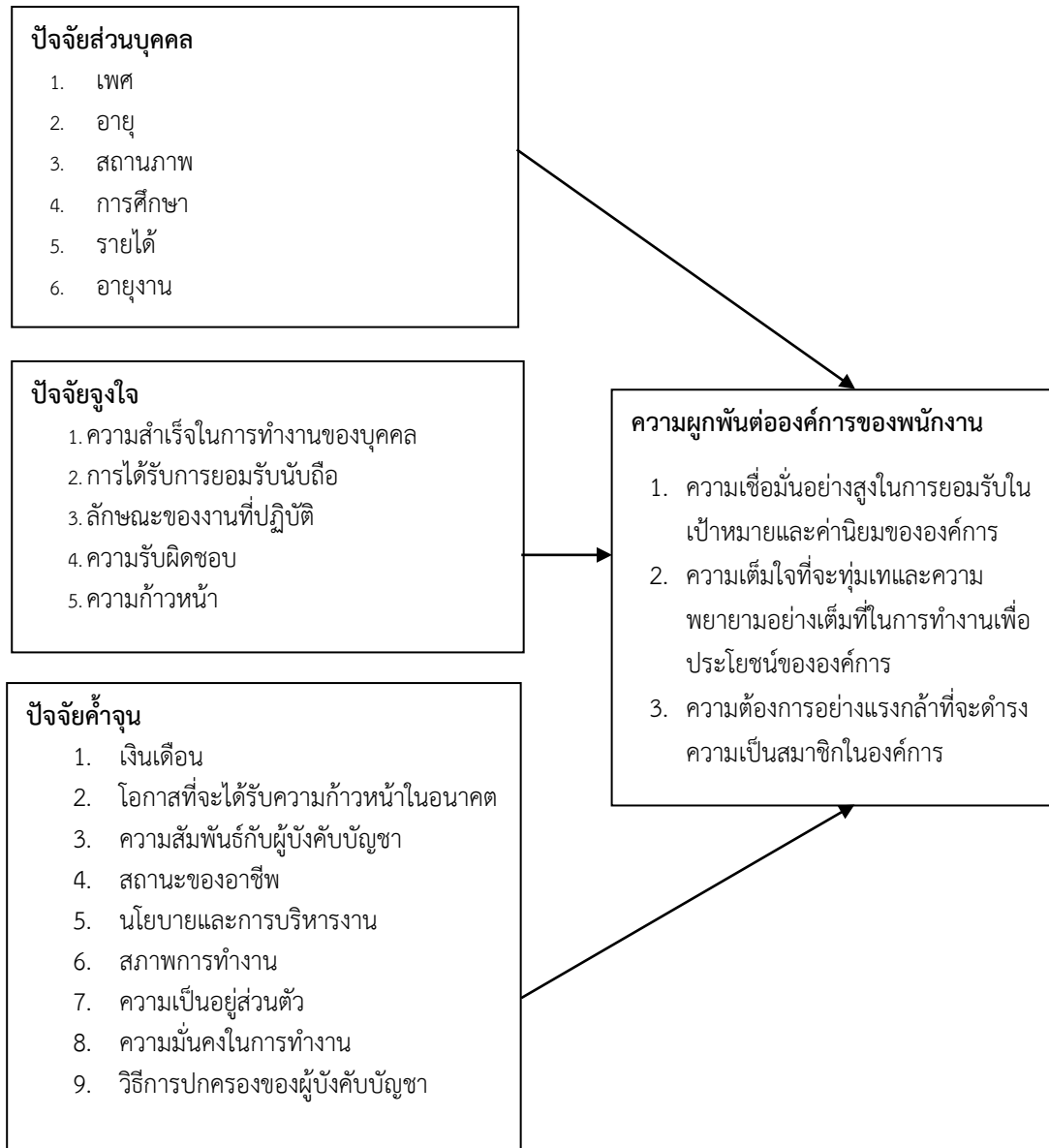
ด้านเนื้อหา การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg' Two-Factor Theory) ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M. Steers) ซึ่งประกอบด้วยด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านประชากร ศึกษาจากประชากรผู้ที่ทำงานในบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เลือกตัวอย่างจำนวน 249 คน
ด้านระยะเวลาในการศึกษา คือ เดือน มิถุนายน ถึงเดือน กันยายน 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .92 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบัค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไปจะตอบแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้จำนวน 30 ชุดกับประชากรกลุ่มตัวอย่างพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .966 ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, F-test (One-way ANOVA), Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย อายุ 36 ปีขึ้นไป สถานภาพ โสด จบ การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จาก การศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดดัง Table 1

Table 1 The importance level of motivation in the motivation factors

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	Mean	SD	ระดับความสำคัญ
ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)	3.82	0.60	มาก
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.97	0.74	มาก
2. ความรับผิดชอบ	3.93	0.74	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.68	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.69	0.82	มาก
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.62	0.87	มาก

ระดับความสำคัญของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จากการศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดดัง Table 2

Table 2 The importance level of motivation in maintenance factors

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	Mean	SD	ระดับความสำคัญ
ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)	3.58	0.69	มาก
1. สถานะของอาชีพ	3.96	0.69	มาก
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.82	0.85	มาก
3. ความมั่นคงในการทำงาน	3.77	0.72	มาก
4. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.71	0.83	มาก
5. สภาพการทำงาน	3.62	0.82	มาก
6. นโยบายและการบริหารงาน	3.59	0.72	มาก
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.39	0.89	ปานกลาง
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34	0.88	ปานกลาง
9. เงินเดือน	3.00	0.97	ปานกลาง

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาระดับความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เมื่อพิจารณาถึงรายด้านมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีรายละเอียดดัง Table 3

Table 3 The importance level of organizational commitment

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	SD	ระดับความสำคัญ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.04	0.57	มาก
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.21	0.61	มาก
2. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.12	0.64	มาก
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.79	0.83	มาก

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันรายละเอียดแสดงตาม Table 4-10

Table 4 The comparison results of the organizational commitment classified by gender

เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Df	Sig.	ผลการทดสอบ
ชาย	4.059	0.539	-0.880	247	0.380	ไม่แตกต่าง
หญิง	4.005	0.361				

จาก Table 4 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 5 The comparison results of the organizational commitment classified by age

ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.611	3	.204	.892	.446	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.916	245	.228			
รวม	56.526	248				

จาก Table 5 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 6 The comparison results of the organizational commitment classified by marital status

ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	2.943	2	1.472	6.756	.001*	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	53.583	246	.218			
รวม	56.526	248				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก Table 6 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 7 The results of the paired comparison analysis of personal information in marital status

สถานะภาพครอบครัว	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
โสด		0.006*	0.065
สมรส			0.003*
หย่า / ร้าง			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จาก Table 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของบุคคลที่มีสถานภาพครอบครัวโสดกับสมรส และสมรสกับหม้าย/หย่าร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .005 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

Table 8 The comparison results of the organizational commitment classified by education level

ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.187	3	.062	.271	.846	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	56.339	245	.230			
รวม	56.526	248				

จาก Table 8 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 9 The comparison results of the organizational commitment classified by the average monthly income

ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	1.093	3	.364	1.610	.188	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.434	245	.226			
รวม	56.526	248				

จาก Table 9 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 10 The comparison results of the organizational commitment classified by length of employment

ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.819	3	.237	1.200	.310	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.708	245	.227			
รวม	56.526	248				

จาก Table 10 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกันรายละเอียดดัง Table 11

Table 11 The relationship between the motivation of motivation factors and the organizational commitment

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การ			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	.448**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	3
ด้านการยอมรับนับถือ	.432**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	4
ด้านลักษณะของงาน	.417**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	5
ด้านความรับผิดชอบ	.472**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	1
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.460**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	2
ภาพรวมเฉลี่ย	.554		ปานกลางทิศทางเดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกันรายละเอียดดัง Table 12

Table 12 The relationship between the motivation of maintains factors and the organizational commitment

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับความผูกพันต่อองค์กร			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	.362**	.000	น้อยทิศทางเดียวกัน	9
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.403**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	7
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.509**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	4
ด้านสถานะอาชีพ	.696**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	1
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.510**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	3
ด้านสภาพการทำงาน	.457**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	6
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.378**	.000	น้อยทิศทางเดียวกัน	8
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.649**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	2
ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.493**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	5
ภาพรวมเฉลี่ย	.614**		สูงทิศทางเดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จากการศึกษพบว่าพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดัง Table 13

Table 13 The comparison of the motivation of motivation factors influences the organizational commitment of employees at Thai Namthip Co., Ltd.

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	1.931	.214		9.024	.000*	
1.ด้านความสำเร็จของงาน	-.009	.081	-.010	-.107	.915	ไม่มี
2.ด้านการยอมรับนับถือ	.122	.072	.140	1.697	.091	ไม่มี
3.ด้านลักษณะของงาน	.127	.048	.171	2.626	.009*	มี
4.ด้านความรับผิดชอบ	.190	.066	.213	2.889	.004*	มี
5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.125	.048	.190	2.585	.010*	มี

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R^2 = .316 \quad F = 22.408$$

ด้านปัจจัยจูงใจ จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ พบว่าด้านความรับผิดชอบ (Beta = .213) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = .190) ด้านลักษณะของงาน (Beta = .171) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จากการศึกษาค้นพบว่าปัจจัยค่าจูง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดัง Table 14

Table 14 The comparison of the motivation in maintains factors influences the organizational commitment of employees at Thai Namthip Co., Ltd.

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	1.368	.159		8.620	.000*	
1. ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-.052	.033	-.093	-1.568	.118	ไม่มี
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.086	.044	.130	1.981	.049*	มี
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.022	.054	.035	.404	.686	ไม่มี
4. ด้านสถานะอาชีพ	.409	.055	.482	7.414	.000*	มี
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.012	.060	.015	.203	.839	ไม่มี
6. ด้านสภาพการทำงาน	.059	.042	.088	1.401	.162	ไม่มี
7. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	-.023	.041	-.035	-.565	.572	ไม่มี
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.279	.056	.341	4.949	.000*	มี
9. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.049	.057	.074	.872	.384	ไม่มี

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = .748$ $R^2 = .560$ $F = 33.747$

ด้านปัจจัยค่าจูง จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ พบว่าด้านสถานะอาชีพ (Beta = .482) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .341) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Beta = .130) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า

ปัจจัยจิตใจ ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร จิตติพงศ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558, น. 37) ที่พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจิตใจทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสำคัญมาก

ปัจจัยค่าจูน ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และในภาพรวมปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤษฎา ตันเปาว์ น้ำทิพย์ จันนา และ อนันตโชค รัตนการุณย์พงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ พบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวแปร ให้ความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่าด้านความเชื่อมั่น อย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกในองค์กร ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ อารณ (2557, น. 69) ที่พบว่าภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรอยู่ ในระดับสำคัญมาก เช่นเดียวกัน

ปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของกฤษฎา ตันเปาว์ และคนอื่น ๆ (2559, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง สถานภาพการสมรส ต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความ ต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร และภาพรวมปัจจัยจูงใจมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ระดับความสัมพันธ์ ปานกลางทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ วัฒน (2556, น. 71) ที่พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ภาพรวมปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555, น. 68-75) ที่พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยค่าจูนในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และปัจจัยค่าจูนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะอาชีพ และด้านความ

มั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาการมอบหมายงานหรือหน้าที่รับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถตามสาขาที่เรียนจบมา รวมทั้งความเชี่ยวชาญและความถนัด เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักในงานที่ปฏิบัติ ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถพิเศษเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สร้างความรับผิดชอบให้พนักงานรับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งตัวพนักงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เกิดการประสานงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติในงานที่ปฏิบัติสำเร็จ ให้โอกาสโดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ให้เข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ สนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถและช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อความเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง เมื่อองค์กรทำประโยชน์ให้สังคม พนักงานจะมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้สังคม ครอบครัวพนักงานจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในองค์กร และยังทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

นอกจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ควรศึกษาเกี่ยวกับการดำรงรักษาพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เพื่อให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ตันเปาว์, น้ำทิพย์ จันนา และอนันต์โชค รัตนการุณย์พงศ์. (2559). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- จุฑารัตน์ ศรีไย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสาขาเชียงราย*. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรินทร์ วัฒนิน. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุนิสา รักษาศักดิ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในศูนย์ไปรษณีย์สุวรรณภูมิ. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.