

แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของ
พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

Job Motivations has Relationship with The Organization Commitment of
Employees in a Commercial Bank

ณิชกุล หวันมูสา

Nichakul Wanmusa

นักศึกษาโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student, MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจใน
การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 373 คน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ t-test และ F-test
ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความแตกต่างกันกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 15,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี
2. แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ
0.665

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร

Abstract

The quantitative study of Job Motivations The Relationship with The Organization
Commitment of Employees in a Commercial Bank aims to study the level of Job Motivations and aims
to study the level of The Organization Commitment of Employees in a Commercial Bank. The
researcher used a questionnaire on a simple of 373. The data were analyzed for statistical analysis to
find the percentage, arithmetic mean, standard deviation, comparing t-test and F-test.

The research results were found that :

1. The result showed that majority of respondents are woman, age between 21-30 years old,
holding bachelor's degree, have salary between 15,000-25,000 Baht, and have worked for the bank for
1-5 years.

2. Job Motivations has Relationship with The Organization Commitment of Employees in a Commercial Bank. Were significantly related in a positive manner at a moderate level of 0.01. Related to the commitment at 0.665

Keywords : Job Motivations, Organization Commitment

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้านทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคม และด้านอื่นๆ โดยจะนำไปสู่การปรับตัวของผู้คนและวิถีการดำเนินชีวิตให้อยู่ร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จนเกิดการแข่งขันกัน ในหลายๆประเทศ เพื่อที่จะก้าวมาเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีและพัฒนาเทคโนโลยีให้มีความหลากหลาย สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยต่อการดำรงชีวิตของผู้คนในปัจจุบัน ซึ่งการที่นำเอาเทคโนโลยีที่สะดวก รวดเร็วและทันสมัยมาปรับใช้ใน องค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ แม่นยำมากยิ่งขึ้น และลดจำนวนบุคลากรในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ก็ยังไม่สามารถทำงานได้ในทุกส่วนงาน

การพัฒนาทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางการเงิน จะสร้างผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อระบบการเงินการ ธนาคารของไทยและของโลก โดยที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และนวัตกรรมทางการเงิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความ สะดวก รวดเร็ว ความปลอดภัย ลดต้นทุน ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการ และทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิถีการดำเนินชีวิต เช่น การทำธุรกรรมทางการเงินที่ไม่ต้องเสียเวลาเดินทางมาธนาคาร สามารถทำได้โดยผ่านการใช้ระบบ Mobile Banking เพียงแค่มีโทรศัพท์มือถือเท่านั้น สังคมไร้เงินสด สามารถใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องพกเงินสด กระเป๋าตังค์ หรือแม้แต่บัตรเครดิต เป็นต้น และเมื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เข้าสู่วงการอุตสาหกรรมจึงทำให้เกิดปัญหาการคุกคามและลดแทนหน้าที่การงานของพนักงาน ทำให้พนักงานภายใน องค์กรเกิดความกังวลใจต่อการไม่แน่นอนของการจ้างงาน

ลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมทางการเงินอย่างธนาคารก็มีหลากหลายแห่งให้ผู้สนใจได้เลือกเข้า ทำงาน สร้างประสบการณ์และในแต่ละองค์กรก็มีค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน และตัวพนักงานเองก็ต้องการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน จึงทำให้เกิดการลาออกจากงานเพื่อที่จะได้ ทำงานในองค์กรที่ตนเองต้องการและสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตให้กับตนเอง

จากสภาพดังกล่าว องค์กรของผู้วิจัยได้รับผลกระทบจากการที่พนักงานลาออกจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานในองค์กรลาออกจากงาน โดยที่องค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จึงจะสามารถทำให้พนักงานเกิด ความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

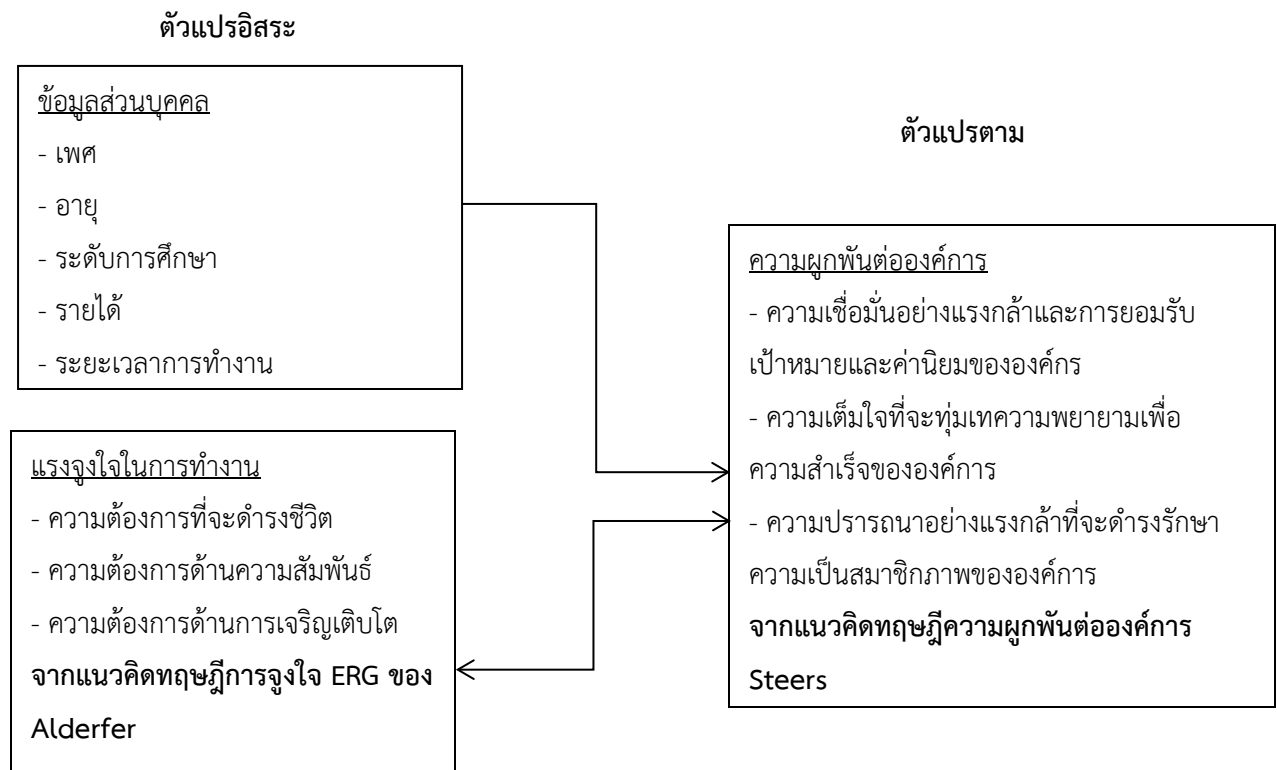
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และระดับแรงจูงใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความแตกต่างกันกับความผูกพันในองค์กร
2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา มาปรับปรุงการทำงานและวางแผนพัฒนาองค์การและกำหนดนโยบายขององค์การ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไป สามารถนำไปพัฒนาบุคลากรในองค์การของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972 อ้างอิง ญัฎฐพันธ์ เจริญนนท์, 1551, หน้า 86-87) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์ และความก้าวหน้า ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับคือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Need) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

2. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ Steers

Porter Steers et al. (1983 อ้างอิง ปรีดี อธิพิงศ์, 2552) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อองค์การ โดยมีความเชื่อว่าองค์การเป็นสถานที่ที่ดีและมี ความเหมาะสมกับตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ตลอดจนมีค่านิยมที่กลมกลืนไปกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกาย เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และถึงแม้จะมีงานลักษณะเดียวกันมาเสนอและให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะ โยกย้ายจากองค์การเพื่อไปทำงานที่ใหม่

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชัย ศกุนตนา (2555) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

ดวงพร โพธิ์สรและ เทียนแก้วเสียมสุวรรณ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เทพศิรินทร์ คำไทยกลาง, บุชญา วงษ์ชวลิตกุล (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคารออมสินภาค 13 พบว่า ปัจจัยค่าจ้างของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (Suttipong Kiartivich) (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายบริการลูกค้า ธนาคารกรุงเทพ สาขาไมโครบรานซ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจสวัสดิการด้านสนทนาการและปัจจัยลักษณะงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จิตรัตน์ มีมาก,รติกร บุญสวาท,สุภาวดี เสาวคนธ์,พุทธิรักษา วินัยกุลพงศ์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติดัชนีศึกษา:โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งค่าจ้างและด้านสิ่งกระตุ้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วฤณ บุญเที่ยงตรง ,สุธรรม พงษ์สำราญ,สาวิตตรี จบตรี (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทิศทางเดียวกัน

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 373 คน

การสุ่มตัวอย่าง คือ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้คำถามปลายเปิดกับปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test

3. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.85 มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.85 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.92 รายได้ 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.80 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.39

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความแตกต่างกันกับความผูกพันในองค์การ

เพศของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.8 และเพศชาย ร้อยละ 28.2 โดยที่ผู้วิจัยคิดว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งมีพนักงานเพศหญิงเป็นจำนวนมากเพราะว่าเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมากกว่าเพศชาย และเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความผูกพันในองค์การในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การของเพศชายและเพศหญิง

อายุของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่จะที่อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 34.9 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี ร้อยละ 24.7 อายุ 41-50 ปี 23.6 และอายุ 51ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.9 เรียงตามลำดับ โดยที่จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่อายุ 21-30 ปี เป็นกลุ่มที่เป็นพนักงานอายุน้อยเนื่องจากการรับพนักงานที่เป็นลูกจ้างและพนักงานประจำใหม่อยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มีพนักงานที่อายุน้อยเป็นจำนวนมาก

และอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ

องค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.9 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 27.1 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาความผูกพันในองค์การในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

รายได้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ที่ 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 37.8 รองลงมาคือ 45,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 26.5 และ 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 20.1 และสุดท้าย 35,001-45,000 บาท ร้อยละ 15.5 ตามลำดับ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่และลูกจ้างที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นานจึงทำให้มีรายได้ไม่มาก และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 35.4 รองลงมา 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.0 และ 6-10ปี ร้อยละ 18.5 สุดท้าย 11-15 ปี ร้อยละ 12.1 เรียงตามลำดับ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r=.665, p<.01$) โดยที่ผู้วิจัยได้เห็นว่าหากองค์การสามารถให้ค่าตอบแทนต่างๆ สวัสดิการที่เหมาะสมพนักงาน ก็จะทำให้พนักงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของวันชัย ศกุนตนาค (2555)

แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r=.437, p<.01$) โดยที่ผู้วิจัยได้เห็นว่าสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อองค์การคือ การถูกการยอมรับนับถือ ได้รับคำชมเชยในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้วเสียมสุวรรณ (2558)

แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการด้านการเจริญเติบโต มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($r=.555, p<.01$) โดยที่ผู้วิจัยได้เห็นว่าพนักงานทุกคนเมื่อได้เข้ามาทำงานภายใน

องค์การที่ตนเองเลือกที่จะทำงานแล้วจะก็มีความต้องการที่เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้วเลี่ยมสุวรรณ (2558)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทำให้มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การควรให้ค่าตอบแทนต่างๆ สวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ในระดับมาก ดังนั้นองค์การควรสร้างความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง ให้กับพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกระบวนการทำงานในระดับที่เหมาะสม ตลอดจนให้การโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ทั้งด้านการศึกษาและความรู้ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานที่เข้ามามีความรู้สึกรับประกันที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง3ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างให้เกิดความผูกพัน ความสามัคคีภายในองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานขององค์การแห่งนี้

4. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ต่ำ ดังนั้นองค์การควรสร้างกิจกรรมสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือสร้างกิจกรรมการชมเชยในการทำงานเพื่อเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ
2. ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเดิม

รายการอ้างอิง

- ดวงพร โพธิ์สรและ เทียนแก้วเลี่ยมสุวรรณ (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง 4(1) กรกฎาคม-ธันวาคม 2558,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติรัตน์ มีมาก,รติกร บุญสวาท,สุภาวดี เสาวคนธ์,พุทธรักษา วินัยกุลพงศ์ (2562) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติกรณีศึกษา: โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 5(2) July - December 2019
- เทพศิรินทร์ คำไทยกลาง, บุญยา วงษ์ขวลิตกุล (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคารออมสินภาค 13. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 9(3) กันยายน-ธันวาคม 2556,มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วฤณ บุญเที่ยงตรง ,สุธรรม พงษ์สำราญ,สาวิตตรี จบศรี (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด . วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ 29(2) กรกฎาคม-ธันวาคม 2562 วันที่สืบค้น 29 พฤษภาคม 2563, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pyu/article/view/234361>
- วันชัย ศกุนตนา (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่ม งาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม(การจัดการ)กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่สืบค้น 29 พฤษภาคม 2563, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Wanchai_S.pdf
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (2562) แรงจูงใจด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายบริการลูกค้า ธนาคารกรุงเทพ สาขาไมโครบรานซ์ ในเขต กรุงเทพมหานคร. Humanities, Social Sciences and arts 12(5) September –October 2019 , มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” Journal of Occupational Psychology. 63 (1990) : 1-8.

Buchanan, I. B. (1974). *Building organizational commitment*.

The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533-546

[Clayton P. Alderfer](#) (1969) *An empirical test of a new theory of human needs*.

[Organizational Behavior and Human Performance](#) 4(2) 142-175

Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A.H. (1943) *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review* 50(4) 370–396

Porter, L.W., & Steers, R.M. (1983). *Organization work and personal factor in turnover and absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.