

แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
บริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

Effect of work motivation and organizational climate on the organizational
commitment of the nguan chaing food industry co., ltd.

จุฑารัตน์ วิริยะ¹

E-mail: annmii.1992@gmailo.com

ฉัตรธาร ล้มอุปถัมภ์²

E-mail: chattharn@hotmail.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี
²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (2) ศึกษาบรรยากาศองค์การของบุคลากร (3) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท (4) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท และ (5) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความต้องการดำรงชีพ รองลงมา คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ตามลำดับ (2) บรรยากาศองค์การภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความเป็นอิสระ รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้าง ตามลำดับ (3) ความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ มี ตามลำดับ (4) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (5) บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The purposes of this study were to (1) study the work motivation, (2) study the organizational climate, (3) study the organizational commitment, (4) study the relationship between the work motivation and the organizational commitment, and (5) study the

relationship between the organizational climate and the organizational commitment. The sample group consisted of 310 samples. An instrument used in the study was a questionnaire, with its reliability of 0.95. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that (1) the work motivation was at a high level in overall. When investigating at individual aspects, it was found that the first opinion was relatedness needs, followed by grow needs, and the last was existence needs. (2) The organizational climate was at a high level in overall. When investigating at individual aspects, it was found that the first opinion was structure, followed by autonomy, and the last was organizational change. (3) The organizational commitment was at a high level in overall. When investigating at individual aspects, it was found that the first opinion was the need for membership of the organization, followed by a willingness to sacrifice the organization, and the last was the acceptance of the organization's goals. (4) The work motivation had relationship with the organizational commitment with statistical significance level of 0.05 and (5) the organizational climate had relationship with the organizational commitment with statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work Motivation, Organizational Climate, Organizational Commitment

บทนำ

การบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริการจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือบุคลากร ในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็น ตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่า องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านี้ ขาด ความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความ ล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในงานการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพัน และบรรยากาศในองค์การ เมื่อมีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานปฏิบัติงานด้วยความ ตั้งใจและเต็มกำลังความสามารถรวมทั้งยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศขององค์การมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผู้บริหารให้ ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะช่วยให้พนักงานบริหารวางแผนที่จะ เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น นอกจากนี้ ผลของการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ภายในองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อ

องค์การมากขึ้น สามารถดำรงรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลา ยาวนานเท่าที่ องค์การต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การของบุคลากร บริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท บริษัท ง่วนเชียง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท บริษัท ง่วนเชียง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศขององค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 1,370 คน (บริษัท บริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด, ณ วันที่ 1 มกราคม 2562)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1972) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความต้องการดำรงชีพ 2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และ 3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การของ Kelly (1980) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเป็นอิสระ 2. ด้านโครงสร้าง 3. ด้านการให้รางวัล 4. ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน 5. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และ 6. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้สึกรัก 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกันยายน พ.ศ 2562 รวมระยะเวลา 9 เดือน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้หลักการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบทราบค่าจำนวนประชากร โดยใช้สูตรสำหรับคำนวณ Taro Yamane (1973 : 155) ประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งหลักการคำนวณของ Taro Yamane ทำให้สามารถคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษาในครั้งนี้ ได้จำนวน 310 ตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้ (1). ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขออนุญาตผู้ประกอบการบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ในการสอบถาม (2). ดำเนินการส่งแบบสอบถามแก่บุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เพื่อให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย และ(3). เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

(1.) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อแปลและนำเสนอต่อไป

(2.) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร อินเตอร์เน็ต และนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการสรุปวิเคราะห์ผลเพื่อประกอบการศึกษา นำมาใช้เป็นทฤษฎีรองรับผลงานวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ขอนำผลการศึกษาวิจัยดังนี้

1.สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70

2.การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความต้องการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านความต้องการดำรงชีพ พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านได้รับความสะดวกสบายด้านที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

2.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ทีมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการช่วยแก้ปัญหาให้กับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

2.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ พนักงานใน

องค์การของท่านได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3 การวิเคราะห์บรรยากาศขององค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ในภาพรวม และรายด้าน

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.1 ด้านความเป็นอิสระ พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัวเพื่อใช้สำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.2 ด้านโครงสร้าง พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ องค์การของท่านมอบหมายงานตามความสามารถเหมาะสมกับบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.3 ด้านการให้รางวัล พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรทุกท่านได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ภายในองค์การของท่านมีนโยบายการให้รางวัลผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ภายในองค์การของท่านมีการประเมินการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.4 ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและประทับใจในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทุกคนในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.5 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ภายในองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ภายในองค์การท่านสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในองค์การได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ การนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ ทำให้ท่านอยากทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

3.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านเข้าใจและยอมรับว่าทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นแตกต่างกันได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ เมื่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านกับเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกันท่านพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับฟังและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

4.1 ด้านความรู้สึก พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ และองค์กรแห่งนี้ก็เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าคุณเป็นบุคลากรของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเป็นที่น่าร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

4.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นห่วงอนาคตของแผนกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และมีความรู้สึกจงรักภักดีกับแผนกและองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ท่านเลือกปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้เพราะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

4.3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กรและพยายามรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ด้านความต้องการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวนีย์ อวยผล (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิทยาลัยผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ควรหาแนวทางที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นใน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต ย่อมส่งผลต่อพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การศึกษาบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ง่วนเชียง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด โดยผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมา พรหมินทร์ (2555) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โครงสร้างการทำงาน รางวัล และผลตอบแทนความมั่นคง และความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น และการสนับสนุนความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงาน องค์การควรสร้างความพร้อมในการปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากศึกษาวิจัย

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ระบบการบริหารงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

2. ควรศึกษาการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะนโยบายการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้ต่อบรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การได้

เอกสารอ้างอิง

ปัทมา พรหมมินทร์. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวนีย์ อวยผล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York : Free press.

.Kelly, P. M. (1980). *Towards a Sustainable Response to Climate Change*. in Huxham, M. and Sumner, D. (eds.), *Science and Environmental Decision-Making*, Pearson Education, Harlow,

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), pp. 1-18.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. NY: Harper and Row.