

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ

The relationship between work motivation and organizational commitment
among personnel of the Northern Provincial Commercial Office.

นันทิยา ศรีธวัช

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือที่มีความผูกพันต่อองค์กร 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ประชากรการศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ 290 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ ค่าสถิติ t-test F-test one way ANOVA และความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยจูงใจเพียง 2 ด้าน และปัจจัยค้ำจุนเพียง 7 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research The objectives are to study 1) the personal characteristics including gender, age, status, educational level, income, length of service of personnel of the the Northern Provincial Commerce Office who are committed to the organization; 2) motivation to work and commitment to the organization of personnel. Of the Northern Provincial Commercial Office and 3) the relationship between work motivation and organizational commitment of personnel of the Northern Provincial Commercial Office. The population of this study is 290 personnel of the Northern Provincial Commerce Office. A questionnaire was used to collect data. Analytical statistics include percentage, mean, standard deviation. and analyze the variance using t-test, F-test, one-way ANOVA and multiple regression statistics.

The results of the research found that personnel with gender, status, and educational level, and different working periods have the same commitment to the organization. As for personnel with different ages and incomes, they have different commitments to the organization. Significant at the 0.05 level and analysis of the relationship between personnel's work motivation found that motivating factors and sustaining factors affect organizational commitment. There were only 2 motivating factors and 7 sustaining factors that were able to significantly predict organizational commitment at the 0.05 level.

Keyword: motivation, loyalty to the organization

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร บุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไร้ความรู้ความสามารถและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น หากทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพอาจส่งผลลัพธ์ทางลบแก่องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ ก่อให้เกิดการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานบ่อย อัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีแรงจูงใจในการทำงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้สามารถทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งส่งผลดี

แก่องค์กร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนงานและภารกิจได้อย่างยั่งยืน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นวิธีหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรนั้นไว้ โดยทำให้บุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุขมีความรู้สึกอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคลและองค์กร

สำนักงานพาณิชย์จังหวัด เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นผู้แทนกระทรวงในภูมิภาคโดยบูรณาการปฏิบัติงานภารกิจของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ที่ดำเนินการในพื้นที่ ด้วยภารกิจที่หลากหลายและประกอบกับนโยบายการโยกย้ายบุคลากรทุกสี่ปี เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานหลากหลายพื้นที่ อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ อาจส่งผลให้เกิดความไม่ผูกพันกับสำนักงานพาณิชย์ จึงเป็นส่วนสำคัญที่บุคลากรของสำนักงานพาณิชย์มีการโอนย้ายและลาออก เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทางสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ได้ตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของบุคลากรเป็นอย่างดี โดยมีการแก้ไขปัญหาและพยายามให้บุคลากรทุกคนได้ยื่นย้ายตามสมประสงค์ เพื่อเป็นการธำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับหน่วยงานอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อทราบว่าแรงจูงใจอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ทั้งนี้ เพื่อนำผลของการศึกษาเป็นข้อมูลให้องค์กรปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการสร้างความมั่นคงธำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ
2. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ
3. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ
3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือทั้ง 17 จังหวัด จำนวน 512 คน (โครงสร้างสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด ณ ธันวาคม, 2566) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1976) จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร เพื่อกันความผิดพลาดจึงได้สำรองกลุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 65 คน ซึ่งรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน - ธันวาคม 2566

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ โดยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

3.1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

2) ปัจจัยจูงใจ คือปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

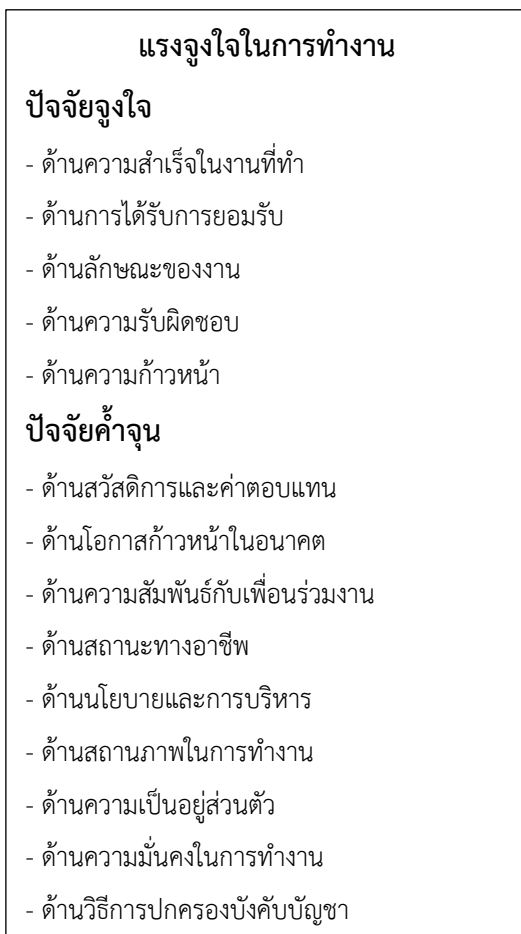
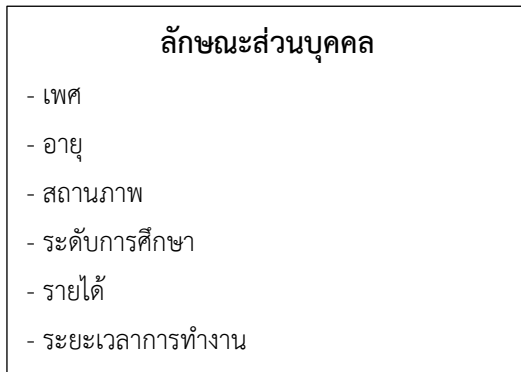
3) ปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมี 9 ด้าน ประกอบด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สถานภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

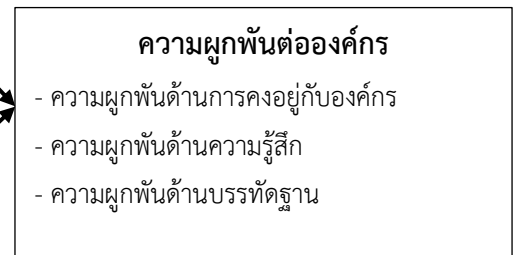
4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่เป็นสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัด เป็นพื้นที่ศึกษาวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ แต่ละด้านเพื่อเป็นข้อมูลการกำหนดแนวนโยบายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรต่อไป

2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแนวทางปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อย เพื่อผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ และทำให้เป็นองค์กรที่นำทำงานด้วยเสมอไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน อภิญา ทองเดช, 2558, น. 21-23) กล่าวว่า ความสุขจากการทำงานเกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจไม่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

1) ปัจจัยจูงใจ คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยที่สนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

(1) ความสำเร็จในงานที่ทำ คือ บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การได้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงาน คือ งานที่น่าสนใจ เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย ให้ต้องลงมือทำ เป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ คือ ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

(1) สวัสดิการและค่าตอบแทน คือ เงินเดือน และการเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ โดยเป็นที่พอใจของบุคลากร

(2) โอกาสก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน

(4) สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหาร คือ การจัดการการบริหารองค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน คือ สภาพของกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานหรือหน้าที่ของพนักงาน สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

(8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Greenberg (อ้างถึงใน อภิญา ทองเดช, 2558, น. 28-29) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานหากลาออกยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น สิทธิประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการเสียสิ่งเหล่านี้ไป เป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันมากจะเป็นผู้ที่เห็นด้วยกับสิ่งที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจคิดว่าค่านิยมของตนยังสอดคล้องกับองค์กรหรือไม่ อาจสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออก

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากผู้อื่น บุคคลที่มีความผูกพันมากจะมีความกังวล

มากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก ซึ่งไม่ยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวล เพื่อนร่วมงานจะคิดกับตนในทางไม่ดีหากลาออก กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก คือความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยมมีความเชื่อมั่นแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปรวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม คือ ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กรสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤตติยา ชินเดช (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

พจนวัฒน์ จารย์พรหมมา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี"สุขุบท"

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ เป็นการศึกษาระดับปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 ราย และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ จำนวน 512 คน (โครงสร้างสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ 17 จังหวัด ณ พฤศจิกายน, 2566) กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ จำนวน 290 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1976) จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร เพื่อกันความผิดพลาดจึงได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 65 คน ซึ่งรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน เป็นคำถามลักษณะเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยก้ำกั้นในการทำงาน แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 33 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 14 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 4 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) เพื่อแบ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการให้คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยครอบคลุมถึงขอบเขตของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบบสอบถามได้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยของนางสาวอภิญา ทองเดช คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบบสอบถามได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตร ครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form เก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ โดยแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงการตอบแบบสอบถามไม่มีผลใดๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน

2. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทำการบันทึกรหัสของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของคำตอบจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นในการวิเคราะห์

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social for Windows)

3. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับรายละเอียดของการกำหนดน้ำหนักคะแนน
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
5. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 มีสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รายได้ 40,001– 50,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านการได้รับการยอมรับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และด้านความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ด้านเห็นความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ด้านสถานะทางอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ และในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ด้านความรู้สึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) ($\beta = 0.242$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (X_1) ($\beta = 0.240$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน (X_{11}) ($\beta = 0.218$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) ($\beta = 0.185$) และปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X_6) ($\beta = 0.115$) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ได้ร้อยละ 64.90 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.34990 จึงยอมรับสมมติฐาน จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = -0.504 + 0.268X_{14} + 0.305X_1 + 0.216X_{11} + 0.213X_8 + 0.089X_6$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.242X_{14} + 0.240X_1 + 0.218X_{11} + 0.185X_8 + 0.115X_6$$

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) ($\beta = 0.223$) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริการ (X_{10}) ($\beta = 0.151$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) ($\beta = 0.181$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน (X_{11}) ($\beta = 0.221$) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (X_1) ($\beta = 0.214$) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ได้ร้อยละ 67.90 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.30877 จึงยอมรับสมมติฐาน จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = -0.119 + 0.227X_{13} + 0.145X_{10} + 0.192X_8 + 0.202X_{11} + 0.249X_1$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.223X_{13} + 0.151X_{10} + 0.181X_8 + 0.221X_{11} + 0.214 X_1$$

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X_{12}) ($\beta = 0.355$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (X_1) ($\beta = 0.162$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8) ($\beta = 0.127$) ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต (X_7) ($\beta = -0.280$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) ($\beta = 0.253$) และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (X_4) ($\beta = 0.221$) ตามลำดับ ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ได้ร้อยละ 58.10 มีความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.30727 จึงยอมรับสมมติฐาน จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = -0.857 + 0.328X_{12} + 0.165X_1 + 0.117X_8 - 0.221X_7 + 0.225X_{13} + 0.199X_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.355X_{12} + 0.162X_1 + 0.127X_8 - 0.280X_7 + 0.253X_{13} + 0.221X_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน พบว่ามีเพียงอายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยเพียง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเมื่อปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยเพียง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริการ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าเมื่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกจะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยเพียง 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ด้าน เพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากบุคลากรจะมีความกังวลมากไม่ยอมทำให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร สำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ควรสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยพัฒนา ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย ค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรมีความคิดว่าความมั่นคงจะตอบสนองความคาดหวังในการทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน และพร้อมกันนี้องค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นไปพร้อมกัน โดยเฉพาะปัจจัย ค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ดีและเหมาะสมกับความต้องการ เพื่อรักษาและเพิ่มระดับแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร หากบุคลากร มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นบุคลากรจะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายในการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึก สำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือควรสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกโดยพัฒนา ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริการ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก หากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคง และนโยบายในการบริหารที่ดีก็就会有ความต้องการอยากอยู่กับองค์กรนี้และมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทเวลาทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือควรสร้างความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยพัฒนาปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนด้านความความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับแรก เนื่องจากหากบุคลากรมีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีก็จะอยากร่วมงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กรและเต็มใจให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้านที่องค์กรดำเนินการอยู่

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในพื้นที่ภาคอื่นๆ เพื่อให้องค์กรนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.2 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร.

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง. งานนิพนธ์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถนอมพงศ์ จิตติธีรพันธ์. (2558). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของคหบดีในบริษัทข้ามชาติ. สารนิพนธ์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีรภพ นาคจุ. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานศูนย์วิทยาศาสตร์ข้าว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุษกร ทรงมีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตามบรรยากาศในการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พจนวัฒน์ จารย์พรมมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนชลบุรี "สุขบท" สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิราวรรณ กิตติสากล. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. สารนิพนธ์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณีรัตน์ ศรีคุ้ม และธวัชชัย ทুমทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- รุจิรา ตันทพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิขรวัช จันทร์พล และชานาญ ทองเย็น. (2565). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์= **Human resource management**. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อภิญญา ทองเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อังศนา อินแดน. (2564). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. งานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997) **Behaviour in Organization**. New jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard., & Snyderman, Barbara B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.