



แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY
ASSOCIATED WITH WORKING OF EFFICIENCY AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN OFFICE OF PROVINCIAL COMMERCIAL AFFAIRS

ณัชชาวี อณรงค์รักษ์

แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY
ASSOCIATED WITH WORKING OF EFFICIENCY AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN OFFICE OF PROVINCIAL COMMERCIAL AFFAIRS



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ของ

ณัชชาрі อนนงค์รักษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ประธาน

(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
ผู้วิจัย	ณัชชาрі อนนค์รักษ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิกกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยจำแนกประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ และจำแนกความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง จากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด มีจำนวนตัวอย่าง 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($= 0.755$ และ 0.834 ตามลำดับ) ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($= 0.694$ และ 0.749 ตามลำดับ) ในขณะที่ความจงรักภักดีโดยรวมกลับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ($= 0.778$) และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีมีในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ($= 0.656$) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ องค์กรควรดำเนินการโดยเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรผ่านกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พัฒนาโอกาสในการแสดงศักยภาพและเติบโตในสายงาน พร้อมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ควบคู่กับการสื่อสารทิศทางองค์กรอย่างเปิดเผย และวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นคง ความเชื่อมั่น และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความจงรักภักดี, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Title	THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL LOYALTY ASSOCIATED WITH WORKING OF EFFICIENCY AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN OFFICE OF PROVINCIAL COMMERCIAL AFFAIRS
Author	NATCHAREE ANONGRUK
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

This research aims to investigate the relationship between motivation, loyalty, job performance, and organizational commitment among personnel of the Provincial Commercial Offices in the Central Region. Job performance is categorized into five aspects: quality of work, quantity of work, timeliness, cost-effectiveness, and working methods. Additionally, organizational commitment is classified into three aspects: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. The sample group for this research consisted of 300 personnel from the Provincial Commercial Offices in the Central Region Group. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and the Pearson correlation coefficient to analyze relationships. The research results revealed that overall work motivation and overall loyalty had a statistically significant positive correlation with organizational commitment at a high level. ($r = 0.755$ and 0.834 , respectively) Additionally, overall work motivation and overall organizational commitment exhibited a positive correlation with job performance at a moderate level. ($r = 0.694$ and 0.749 , respectively) Meanwhile, overall loyalty demonstrated a positive correlation with job performance at a high level. ($r = 0.778$) Furthermore, overall work motivation was positively correlated with loyalty at a high level. ($r = 0.656$) The research recommends that organizations enhance employee motivation and commitment through relationship-building activities, participative decision-making, and opportunities for skill development and career growth. Additionally, improving the organizational environment and culture to support teamwork, well-being, and work-life balance is crucial. Clear, transparent communication about organizational direction, combined with strategic long-term planning, will strengthen trust, security, and sustainable growth.

Keyword : Motivation, Loyalty, Work Performance, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และการสนับสนุนอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาและเมตตาของท่านอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์ ที่ได้กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ซึ่งความรู้เหล่านี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกในด้านเอกสารและการดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยความเอื้อเฟื้อและเต็มกำลังความสามารถ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอแสดงความซาบซึ้งและขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทุกท่าน ที่ได้มอบกำลังใจ เป็นแรงผลักดัน และให้คำแนะนำอันมีค่าในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัย จนทำให้ผู้วิจัยสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอแสดงความซาบซึ้งและขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยความจริงใจเป็นอย่างยิ่ง

ณัชชาวี อนนงค์รักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	10
บทที่ 2.....	12
ทบทวนวรรณกรรม	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์.....	12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	18
แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี	29
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน	35
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	38
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	42
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้	65
บทที่ 3	67
วิธีดำเนินการวิจัย	67
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	67
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	67
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	69
วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)	76
สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	77
บทที่ 4 ผลการศึกษา	79

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	113
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
ความมุ่งหมายของงานวิจัย	116
ความสำคัญของการวิจัย	116
สมมติฐานในการวิจัย	117
สรุปผลการวิจัย	117
การอภิปรายผลการวิจัย	128
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	142
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	144
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก	156
ภาคผนวก ก	157
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	157
ประวัติผู้เขียน	169

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน บุคลากรในแต่ละสำนักงานพาณิชย์จังหวัด และจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	6
ตาราง 2 แสดงสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน บุคลากรในแต่ละสำนักงานพาณิชย์จังหวัด และจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	68
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	81
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	81
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	82
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	82
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน	83
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	83
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการอำนาจ	84
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการความผูกพัน.....	85
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการความสำเร็จ	86
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	87

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	101
ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	103
ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	105
ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	107
ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง	109
ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง.....	111
ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	113

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารองค์กรที่ดีนั้นจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในระยะยาว สำหรับการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากแบบดั้งเดิมที่ผ่านมา โดยจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรที่ดีนั้นนอกจากจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงาน และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้แล้วยังถือเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรอันไปสู่การพัฒนาและขยายตัวขององค์กรอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (พิเชษฐ ชุ่มเจริญ, 2564)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานซึ่งจะทำหน้าที่ทั้งในส่วนของผู้ดำเนินงาน ผู้วางแผน และผู้บริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรอย่างคุ้มค่าให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างความมั่นคงและการเติบโตขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่า หากในองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ตามพันธกิจได้สำเร็จ (Johnson, 2014; Bakator, Petrovic & Dalic, 2019 อ้างถึงใน รัตน์ติญา อยู่เย็น, 2563) การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องวางแผนการดำเนินการอย่างรอบคอบตั้งแต่ในกระบวนการของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างแรงจูงใจและการปลูกฝังหรือสร้างจิตใต้สำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานและองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องนั้นจะสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (สุดารัตน์ มากะเรือน, 2564)

สำหรับการสร้างแรงจูงใจและการปลูกฝังหรือสร้างจิตใต้สำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดีนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างความผูกพันระยะยาวระหว่างบุคลากรและองค์กรนั้นจะอันนำไปสู่ความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรและการคงอยู่กับองค์กรที่ต่อเนื่องและมั่นคง ซึ่งถือเป็นการลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ช่วยรักษาความรู้และทักษะที่มีคุณค่าในองค์กร สร้างความต่อเนื่องและเสถียรภาพในการดำเนินธุรกิจ เพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน ตลอดจน เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรภาครัฐ เนื่องจากองค์กรภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนและพัฒนาประเทศเป็นหลัก ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจและการปลูกฝังหรือสร้างจิตใต้สำนึกให้บุคลากรมีความจงรักภักดีให้มีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (ปนัดดา ธรรมปัญญา, 2560)

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นหน่วยงานราชการในระดับจังหวัด สังกัดกระทรวงพาณิชย์ มีลักษณะเป็นหน่วยงานศูนย์กลางการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ในพื้นที่แต่ละจังหวัด มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและกำกับดูแลกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการค้าในระดับท้องถิ่น โดยพันธกิจหลักเป็นในเรื่องของการรักษาเสถียรภาพด้านราคาสินค้าและบริการเพื่อป้องกันการฉวยโอกาสขึ้นราคาสินค้าโดยไม่เป็นธรรม การส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจในจังหวัดโดยให้การสนับสนุนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้สามารถเติบโตต่อไปได้ควบคู่ไปกับการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เป็นสินค้าโอท็อป (OTOP) และสินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) นอกจากนี้ ยังมีพันธกิจในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้บริโภคและสร้างเสถียรภาพทางการค้า การส่งเสริมการค้าชายแดนและการค้าระหว่างประเทศ และการติดตามและวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจการค้าในจังหวัดอีกด้วย ทั้งนี้ ก็เพื่อให้เศรษฐกิจของจังหวัดเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและเป็นธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดถือเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นของไทยให้พัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนเป็นอย่างมาก (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2564)

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านเศรษฐกิจและการค้าภายในพื้นที่ต่างๆ ดังนั้น ความสำเร็จของการดำเนินงานของสำนักงานจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งแรงจูงใจในการ

ทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่บุคลากรมีจึงกลายมาเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานของบุคลากร โดยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐมักเผชิญข้อจำกัดจากโครงสร้างระบบราชการที่มีลักษณะตายตัว อาทิ ระบบค่าตอบแทนที่ไม่ยืดหยุ่น โอกาสในการเติบโตในสายงานมีจำกัด และลักษณะของงานที่มักเป็นงานประจำซ้ำๆซึ่งขาดความท้าทาย ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และไม่มุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันความจงรักภักดีและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรก็ลดลงจากหลายปัจจัย อาทิ การโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง การขาดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการขาดระบบการยกย่องหรือให้คุณค่าต่อผลงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการไม่เห็นความสำคัญในสิ่งที่ตนเองทำ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก และลดทอนจิตสำนึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลกระทบที่ตามมาก็คือประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรลดลงอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การขาดความคิดสร้างสรรค์ การลาออกหรือย้ายงาน และความไม่พร้อมในการรับภารกิจใหม่ ๆ ขององค์กรในอนาคต

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะพันธกิจของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เหตุเพราะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยคุณภาพสูงและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่านั้นจะช่วยให้สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสามารถให้บริการแก่ประชาชนและผู้ประกอบการได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจน สามารถบังคับใช้กฎหมายและกำกับดูแลเศรษฐกิจของจังหวัดในการตรวจสอบและควบคุมราคาสินค้าได้อย่างทั่วถึง เพื่อป้องกันการกักตุนสินค้าและการขึ้นราคาสินค้าอย่างไม่เป็นธรรมและช่วยลดปัญหาการทุจริตทางการค้าและสร้างความเป็นธรรมในระบบเศรษฐกิจ อีกทั้ง การที่บุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นการช่วยส่งเสริมและพัฒนาโครงการเศรษฐกิจในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย (เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และนริศกานต์ อินทปัตย์, 2564)

อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเองก็ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินพันธกิจของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเช่นกัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรนี้จะส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องของการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรเนื่องจากความผูกพันดังกล่าวจะช่วยลดอัตราการลาออกและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือกันในองค์กร ตลอดจนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักจะได้รับความเชื่อถือจากประชาชนส่งผลให้สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสามารถขับเคลื่อนนโยบายทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร, 2562)

จากความสำเร็จที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง” เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานเพื่อสร้างแรงจูงใจและความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดียิ่งขึ้นอันนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้กับการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังสามารถนำมาปรับใช้เป็นโครงการนำร่องสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงพาณิชย์ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้อีกด้วย

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความจงรักภักดี กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความจงรักภักดี กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยในด้านแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตของการศึกษาเอาไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคกลาง จากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด จำนวน 25 จังหวัด ซึ่งมีจำนวนบุคลากร รวมทั้งสิ้น 796 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคกลาง จากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด จำนวน 25 จังหวัด มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 796 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 267 คน ผู้วิจัยทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จำนวน 33 คน รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Sampling) โดยใช้ประชากรจากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางทั้งหมด 25 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ดังนี้

ตาราง 1 แสดงสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน บุคลากรในแต่ละสำนักงานพาณิชย์จังหวัด และจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชัยนาท	30	12
นครนายก	24	9
นครปฐม	37	14
นนทบุรี	37	14
ปทุมธานี	36	14
พระนครศรีอยุธยา	35	13
ลพบุรี	30	12
สมุทรปราการ	37	14
สมุทรสงคราม	25	10
สมุทรสาคร	33	12
สิงห์บุรี	26	10
สุพรรณบุรี	32	11
สระบุรี	27	10
อ่างทอง	28	11
กาญจนบุรี	33	11
ราชบุรี	31	12
เพชรบุรี	30	12
ประจวบคีรีขันธ์	28	11
ฉะเชิงเทรา	29	10
ปราจีนบุรี	31	12

ตาราง 1 (ต่อ)

สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ปราจีนบุรี	31	12

ชลบุรี	56	20
สระแก้ว	29	11
ระยอง	31	12
จันทบุรี	34	13
ตราด	27	10
รวมทั้งสิ้น	796	300

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคกลาง จำนวน 300 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการทำงาน

1.1.1 ด้านความต้องการอำนาจ

1.1.2 ด้านความต้องการความผูกพัน

1.1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จ

1.2 ความจงรักภักดี

1.2.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

1.2.2 ด้านความรู้สึก

1.2.3 ด้านการรับรู้

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.1.2 ด้านปริมาณงาน

2.1.3 ด้านเวลา

2.1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

2.1.5 ด้านวิธีการ

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ

2. ความจงรักภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่ทำให้แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้ามีความสัมพันธ์กับจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรมากแนวโน้มอัตราการลาออกก็จะน้อยลง

2.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การแสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กรโดยมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

2.2 ด้านความรู้สึก คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนทุกคนเป็นครอบครัว

2.3 ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่น ไว้วางใจในองค์กรและมีความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกรับรู้ว่างค์กรยินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง ทำให้ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดี มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีความรวดเร็ว สิ้นเปลืองต้นทุนและเวลาน้อย อีกทั้ง ยังมีการจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสม และง่ายขึ้นซึ่งจะช่วยลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ

3.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุดตรงตามมาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ตลอดจน มีการสรุปผลจัดทำรายงาน เพื่อประเมินคุณภาพงานสำหรับนำมาปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน

3.3 ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงานสามารถบริหารจัดการเวลาให้ดำเนินงานเสร็จทันกำหนดใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าได้ผลงานตามเป้าหมาย

3.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า มีการหาวิธีในการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การประเมินความคุ้มค่าก่อนเริ่มดำเนินงาน

3.5 ด้านวิธีการ หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะวิธีการสามารถกำหนดกรอบแผนงานที่เหมาะสม สามารถลดความซ้ำซ้อนลดขั้นตอนของการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้นหรือมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีส่วนร่วมมีแรงจูงใจ ทุกเท และหลงใหลในงานของพวกเขา และพวกเขามีแนวโน้มที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

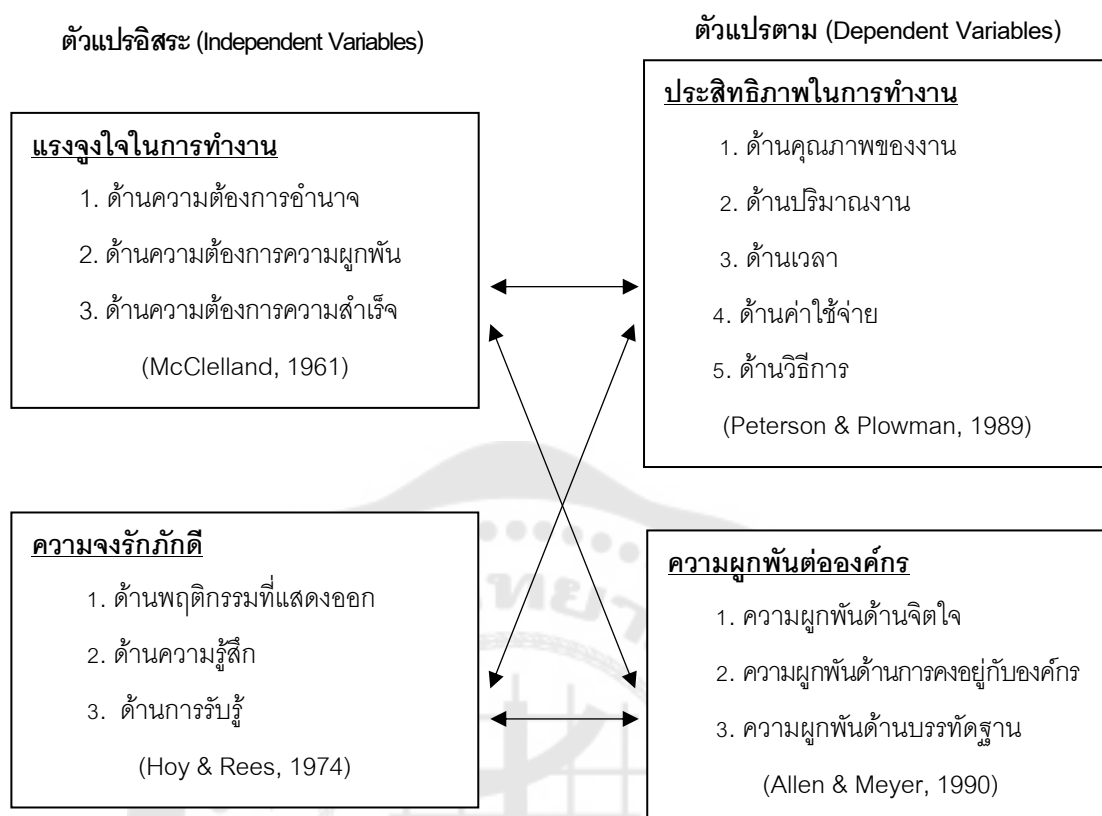
4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าจะเกษียณ

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง การที่พนักงานมีความยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่พนักงานประพฤติตนอย่างถูกต้องและเหมาะสมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดในงานวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

2. ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

4. ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

6. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง” ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

ทฤษฎีทางประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นศาสตร์ที่ศึกษารูปแบบของประชากรในแง่ของขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยพิจารณาจากปัจจัยหลัก ได้แก่ การเกิด (Fertility) การตาย (Mortality) และการย้ายถิ่นฐาน (Migration) รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อประชากรในช่วงเวลาหนึ่ง ทฤษฎีประชากรศาสตร์จึงเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีบทบาทสำคัญต่อการทำความเข้าใจแนวโน้มในด้านประชากรและผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับใช้กับการวางแผนนโยบายเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในอนาคตต่อไป

สำหรับคำจำกัดความของคำว่า “ประชากรศาสตร์ (Demography)” นั้นได้มีบรรดานักวิชาการและองค์กรหลายแห่งให้คำจำกัดความของคำดังกล่าวเอาไว้ แม้ว่าคำจำกัดความของประชากรศาสตร์เหล่านั้นจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่คำจำกัดความดังกล่าวก็มีความแตกต่างกันออกไปตามแง่มุมของจุดประสงค์ในการศึกษาและแนวคิดของแต่ละบุคคลหรือองค์กรเช่นกัน ซึ่งตัวอย่างของคำจำกัดความคำว่าประชากรศาสตร์ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่าหมายถึง ศาสตร์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสถิติทางด้านประชากรในแง่มุมต่างๆ อาทิ อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

อัลญาน์ สมุห์เสนีโต (2562) ได้ให้คำจำกัดความของประชากรศาสตร์ไว้ว่า เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรในเชิงโครงสร้างและพลวัต (Dynamic Demography) และความสัมพันธ์ของจำนวนประชากร และโครงสร้างประชากรกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร อาทิ การเกิด (Birth Rate) การตาย (Death Rate) และการย้ายถิ่น (Migration) ตลอดจน สาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่ได้แสดงออกมาในลักษณะของตัวเลขทางสถิติ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมทั้งในทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทางสาธารณสุข

เปรมกมล หงษ์ยนต์ (2562) ได้ให้ภาพรวมของ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ว่าเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยอธิบายถึงขนาดของประชากร การจัดแบ่งประชากรตามกลุ่มต่างๆ จำนวน และรูปแบบการกระจายตัวของประชากร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามเวลา โดยลักษณะหลักที่ใช้แบ่งประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ ซึ่งแต่ละปัจจัยจะสะท้อนถึงโครงสร้างสังคมและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การเข้าใจโครงสร้างประชากรเช่นนี้ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ความต้องการ ทิศทางการวางแผน หรือการออกแบบนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างตรงจุด และติดตามการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเวลาเปลี่ยน เช่น การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนคนสูงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครอบครัว หรือการพัฒนาความรู้และอาชีพของประชากรในยุคสมัยใหม่

Philip Kotler (1997 อ้างถึงใน สุชาติณี วงศ์ใหญ่, 2563) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์โดยมุ่งเน้นการศึกษาและการวิเคราะห์ลักษณะประชากรที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ตามแนวคิดของ Kotler นั้นประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก ดังนี้

1. เพศ (Gender) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์และศึกษาโครงสร้างประชากร โดยเพศมีบทบาทในการกำหนดลักษณะและพฤติกรรมของประชากรในหลายมิติ เช่น พฤติกรรมการบริโภค บทบาททางสังคม ความคาดหวังของสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเพศนี้จะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการที่แตกต่างกันในกลุ่มชายและหญิงได้ อาทิ ผู้หญิงและผู้ชายอาจมีบทบาทที่แตกต่างกันในครอบครัวและในที่ทำงาน เป็นต้น

2. อายุ (Age) ของประชากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมประชากรอีกหนึ่งประการโดยจะเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมการบริโภคและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิตของบุคคลและกลุ่มประชากร ซึ่งอายุในด้านประชากรศาสตร์มีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ การมีวุฒิภาวะ ความสามารถในการเข้าใจ การรับรู้เรื่องราว และการตัดสินใจ อีกทั้ง อายุยังเป็นตัวบ่งบอกถึงความสนใจและสามารถทำให้เห็นถึงการแสดงอารมณ์ เนื่องจากในแต่ละช่วงวัย บุคคลจะมีระดับพัฒนาการทางอารมณ์ ความคิด และความสนใจที่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา (Education) อาชีพ (Occupation) และรายได้ (Income) เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการศึกษาประชากรศาสตร์ เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ และการบริโภคของบุคคลในสังคม โดยระดับการศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ข้อมูลของบุคคลในสังคม เพราะระดับการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการอ่าน วิเคราะห์ และทำความเข้าใจข้อมูล ในส่วนของอาชีพจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าในตัวบุคคลและผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง และรายได้ถือเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจที่สำคัญในการประเมิน ศักยภาพและความสามารถของบุคคล

4. สถานภาพสมรส (Marital Status) เป็นหนึ่งใน ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ที่ใช้จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามลักษณะของความสัมพันธ์ทางครอบครัว โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกเป็นประเภทหลัก ๆ ได้แก่ โสด (Single / Never Married) สมรส (Married) หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ (Divorced / Separated) และเป็นม่าย (Widowed) ซึ่งสถานภาพสมรสเหล่านี้จะมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป

กรณีการเหมือนประเสริฐ (2548 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้กล่าวถึงประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพสมรส ตลอดจนระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยในองค์กรแต่ละองค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ จึงทำให้พฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนที่แสดงออกมานั้นมีความแตกต่างกันออกไป โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดลักษณะพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร มีดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) อายุนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความสามารถ และทัศนคติของพนักงาน ซึ่งอายุของบุคลากรส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานในหลายมิติ เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1) ผลกระทบของอายุต่อความสามารถในการทำงาน โดยพนักงานที่อายุน้อย มักมีความสามารถในการเรียนรู้เร็ว ปรับตัวได้ดี และมีพลังงานสูง ส่วนพนักงานที่อายุมากขึ้นมีประสบการณ์มากขึ้นแต่การเรียนรู้ทักษะใหม่อาจช้าลง

2) ผลกระทบของอายุต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยคนอายุน้อยมักมีแรงจูงใจในการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ และความก้าวหน้า ส่วนคนอายุมากขึ้นอาจมุ่งเน้นไปที่ความมั่นคงและคุณค่าของงาน

3) ผลกระทบของอายุต่อการตัดสินใจและภาวะผู้นำ โดยพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์สูงมักมีทักษะในการตัดสินใจที่รอบคอบและแม่นยำกว่า ส่วนพนักงานที่อายุน้อยอาจมีความคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหา

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) เพศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรโดยเฉพาะในด้านต่างๆ เช่น บทบาทการทำงาน การตัดสินใจ การสื่อสาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงทักษะการทำงานในการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์ในเรื่องของเพศกับการทำงานนั้นพบว่า เพศชายและเพศหญิงนั้นมีความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ในทางการศึกษาด้านจิตวิทยากลับพบว่า เพศหญิงนั้นเป็นบุคคลที่มีลักษณะของการคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง แต่ในเรื่องของการสร้างผลงานและความพึงพอใจในงานนั้นกลับไม่มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) สถานภาพการสมรส มีอิทธิพลต่อการทำงานในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านการจัดการเวลา การแบ่งภาระงานในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมไปถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) อาทิ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีอัตราขาดงานและการลาออกจากการที่น้อยกว่าบุคลากรที่ยังมีสถานภาพโสด นอกจากนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้วยังมีความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอ และการมองเห็นคุณค่าของงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดอีกด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงาน (Tenure and Job Performance) ความอาวุโสในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Job Performance) โดยการทำงานในระยะเวลาของบุคลากรนั้นสามารถส่งผลกระทบได้ทั้งในทางบวกและทางลบต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสามารถในการปรับตัว ความรู้สึกพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความอาวุโสมักมีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งทำให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในหลายๆ ด้าน เช่น การตัดสินใจที่ดีขึ้น การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีกว่าบุคลากรที่เข้ามาใหม่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันออกไปเอาไว้ว่า ความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส หรือรายได้ นั้นเป็นปัจจัยมีผลต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

1. เพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างกัน โดยผู้หญิงมักมีลักษณะการทำงานที่เน้นการร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ ส่วนผู้ชายมักจะมุ่งเน้นไปที่ การตัดสินใจที่รวดเร็วและความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้ ความแตกต่างของเพศนั้นยังส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันทางด้านความคิด ด้านค่านิยม และด้านทัศนคติอีกด้วย เหตุเพราะวัฒนธรรมและสังคมนั้นเป็นสิ่งที่คอยกำหนดและกำกับบทบาทของทั้งสองเพศเอาไว้แตกต่างกัน

2. อายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมแสดงออกและแนวความคิดที่ต่างกัน โดยบุคลากรในแต่ละวัยจะมีมุมมองและพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป ดังนี้

1) บุคลากรรุ่นใหม่จะมุ่งเน้นความท้าทายและการเติบโตในอาชีพ เนื่องจากบุคลากรในวัยนี้มักมีความกระตือรือร้นและเต็มไปด้วยความหวังในการพัฒนาตัวเองในอาชีพการงาน ซึ่งมักจะมุ่งมั่นและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ๆ โดยมักจะไม่กลัวที่จะลองสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน

2) ขณะที่บุคลากรวัยกลางคนจะให้ความสำคัญกับการรักษาความสมดุลระหว่างการงานและชีวิต เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงานและการใช้ชีวิต บุคลากรวัยกลางคนจึงมักจะมีการจัดการเวลาและความรับผิดชอบที่ดี รวมถึงมักจะรักษาความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีอีกด้วย

3) ส่วนบุคลากรสูงอายุมักจะเน้นความมั่นคงและการถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับรุ่นหลัง โดยจะให้ ให้ความสำคัญกับความมั่นคง และการส่งเสริมการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่

ทำงาน บุคลากรในวัยนี้จึงมักจะมีการทำงานที่เน้นการรักษาความสม่ำเสมอและความมั่นคงในการดำเนินงานมากกว่าการรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง

3. การศึกษา ทำให้บุคคลแสดงความคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน โดยแต่ละระดับการศึกษาจะมีอิทธิพลต่อการพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1) ความคิดและการตัดสินใจ โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะมีความคิดที่ลึกซึ้งและการวิเคราะห์ที่ดีในการทำงาน พวกเขามักจะมองปัญหาหรือสถานการณ์จากหลายมุมมองซึ่งช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ดีและมีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่บุคคลที่มีการศึกษาดำกว่าอาจมีแนวโน้มที่จะมองสถานการณ์จากมุมเดียวหรือมุ่งเน้นการทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดซึ่งอาจทำให้การตัดสินใจมีความจำกัดและไม่ยืดหยุ่นเท่ากับบุคคลที่มีการศึกษาสูง

2) ทักษะในการทำงาน โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะมีทักษะที่เปิดกว้าง ต่อการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ พวกเขาจะมีแนวโน้มในการมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการศึกษาน้อยกว่าจะมีทักษะที่อาจจะยึดติดกับวิธีการเดิมหรือไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

3) พฤติกรรมการทำงาน โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงมักมีทักษะในการแก้ปัญหา ที่ดี และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานในองค์กรมีความคล่องตัวและสามารถรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนได้ ในขณะที่ส่วนบุคคลที่มีการศึกษาดำกว่าอาจจะมุ่งเน้นไปที่การทำงานที่ไม่ซับซ้อนและเน้นการปฏิบัติตามมากกว่าการวิเคราะห์หรือคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ

4. รายได้ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เมื่อบุคคลที่ได้รับรายได้ที่คุ้มค่ามักจะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำและมักจะแสดงออกถึงความผูกพันกับองค์กรและความพร้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทิกิจทวี, 2564) มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยการนำลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานมาประยุกต์ใช้ เหตุเพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน อาทิ บุคลากรเพศหญิงจะทำงานได้ละเอียดรอบคอบกว่าบุคลากรเพศชาย ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและมีแนวคิดอนุรักษ์นิยม ส่วนบุคลากรที่มีอายุ

น้อยจะมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อีกทั้ง บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับสูงจะมีวิสัยทัศน์และมีความคิดเชิงลึกมีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่น้อยกว่า เป็นต้น ซึ่งการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาปรับใช้แก่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความจงรักภักดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในองค์กร เนื่องจากมันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความพยายามและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว การสร้างแรงจูงใจในองค์กรมีความสำคัญทั้งในด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีเนื้อหาและสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ (Motivation)” เป็น กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนหรือการยอมรับ โดยองค์กรสามารถนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจมาปรับใช้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจนั้นได้มีบรรดานักวิชาการได้ให้นิยามเอาไว้ ดังนี้

Robbins (1993 อ้างถึงใน นภัสสร ท้าวประยูร, 2565) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเอาไว้ว่า เป็น กระบวนการที่ส่งผลต่อทิศทางความเข้มข้นและความคงอยู่ของพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการบรรลุเป้าหมาย โดยมีลักษณะเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าความพยายามนั้นจะต้องสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการได้นั่นเอง

Alfes K. Truss C. and Gill J. (2010) (อ้างถึงใน กิตตินันท์ เครือแพทย์ และคณะ, 2564) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นทิศทางความพยายาม และความคงทนของพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงภายในองค์กร ทั้งนี้ การเข้าใจแรงจูงใจช่วยให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์ในการกระตุ้นพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น

Mary (2015 อ้างถึงใน สุดารัตน์ มากะเรือน, 2564) ให้ความหมายของ แรงจูงใจ (Motivation) ว่าเป็น พลังภายในหรือปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามและพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นของบุคคล ซึ่ง Mary ได้มีการเน้นว่าการจูงใจถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมี ความมุ่งมั่นในการทำงาน ประสิทธิภาพสูง และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Sule (2017 อ้างถึงใน ธรรมสรณ์ นิลไพร, 2565) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเอาไว้ว่า เป็น กระบวนการภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อตอบสนอง ความต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการ (Needs) การกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่มีความต้องการให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ได้ สำหรับ แรงจูงใจตามแนวคิดของ Sule นั้นสามารถจำแนกประเภทได้ 2 ประเภทหลักๆ อันได้แก่ แรงจูงใจ ภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจหรือความต้องการภายในของบุคคล เช่น ความรักในงาน ความท้าทายหรือเป้าหมายส่วนตัว เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน รางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจคือพฤติกรรมหรือ การกระทำที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าให้แสดงออกตามความต้องการนั้น ๆ เป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ

รุจิรัตน์ วิโรจน์ศิริชัย (2561) ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นการนำปัจจัยหรือสิ่งเร้า หลายด้านทั้งภายในและภายนอกมาตั้งเป็นแรงผลักดัน ส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมบางอย่าง ตามที่ต้องการ กล่าวคือ การจูงใจคือการจัดระบบหรือควบคุมปัจจัยเหล่านั้นเพื่อกระตุ้นให้เกิดการ กระทำ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมอื่นๆ ปัจจัยเหล่านี้อาจมาจากหลายแหล่ง เช่น ความต้องการส่วนตัว ค่านิยม คำชมเชยจากผู้อื่น หรือแม้แต่สิ่งแวดล้อมรอบตัว เมื่อนำมาใช้ ประกอบกันอย่างเหมาะสม จะกลายเป็นแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมที่ต้องการ แม้ แรงจูงใจจะแตกต่างกันไปตามคน แต่หลักการพื้นฐานคือการสร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรม นั้นๆ

นิติพล ภูตะโชติ (2566) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า เป็นกระบวนการทาง จิตใจที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานหรือกระทำพฤติกรรม

บางอย่าง เพื่อเป็นแรงผลักดันในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของแต่ละบุคคลตามต้องการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกระทำหรือการแสดงออกต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ

ณัฐสุพันธุ์ เขจรนนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจคือ กระบวนการที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมหรือการกระทำบางอย่าง โดยมุ่งหวังผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายของตัวเอง ซึ่งแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้จากทั้งภายใน (intrinsic) และภายนอก (extrinsic) และเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

Vroom (1964 อ้างถึงใน เศก ศรีสำราญ, 2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ กระบวนการที่บุคคลเลือกที่จะกระทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมบางอย่าง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีค่า สำหรับผู้นั้น ซึ่งบุคคลจะตัดสินใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามค่าสูงสุดที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนต้องการ

Herzberg (1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) กล่าวว่า มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานพอใจ (motivators) และปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่พอใจ (hygiene factors) โดยแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานดีขึ้น เช่น การได้รับการยอมรับ การเติบโตในงาน และการได้รับผลตอบแทนที่ดี

Mullins (2005 as cited in Bradley, T., 2020) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานเอาไว้ว่า เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมบางอย่างเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นจากปัจจัยทั้งภายใน (intrinsic motivation) และภายนอก (extrinsic motivation) ที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจในงานจึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในระยะยาว

สุชาติ ศรีสวัสดิ์ (2562) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นพลังที่ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จ และช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเกิดจากความต้องการทั้งภายในตัวบุคคล เช่น ความท้าทายในการทำงาน และความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2563) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันภายในที่เกิดจากความต้องการ ความคาดหวัง หรือเป้าหมายของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำบางอย่าง เพื่อมุ่งสู่การบรรลุ

เป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพยายาม ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังมีผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยรวมขององค์กรด้วย โดยแรงจูงใจในการทำงานสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความสุขที่ได้รับจากการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเกิดจากปัจจัยหรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรหรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการยอมรับในผลงาน เป็นต้น

ศรัณย์ ประสาร (2565) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันภายในหรือภายนอกที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมบางอย่างในบริบทของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะลงมือปฏิบัติงานตามความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากแรงจูงใจนั้นหายไปหรือขาดไป พฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามในการงานนั้นก็พลดน้อยลงจนอาจหยุดลงได้ การมองแรงจูงใจเช่นนี้จึงช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของการกระทำที่ขึ้นกับแรงผลักดันว่ามีความจำเป็นต่อการออกแรงทำงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Types of Motivation) สามารถจำแนกออกเป็นประเภทตามแหล่งที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากตัวบุคคลเองโดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะมีความสนใจ ความพึงพอใจ หรือรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ โดยไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนภายนอก เช่น เงินเดือน รางวัล หรือคำชม ซึ่งตัวอย่างของแรงจูงใจภายในมีดังนี้

1) ความต้องการ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการพัฒนาตนเอง ความต้องการประสบความสำเร็จ หรือความต้องการมีความสุขในงาน

2) เจตคติ เป็นทัศนคติที่มีต่อตัวงานหรือองค์กร ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะมีแรงผลักดันในการทำงานโดยไม่ต้องมีแรงกดดันจากภายนอก

3) ความสนใจพิเศษ เป็นความชอบหรือความหลงใหลในสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น โดยหากงานที่ทำตรงกับความสนใจพิเศษ บุคคลจะรู้สึกสนุกและเต็มใจที่จะทำโดยไม่ต้องมีสิ่งจูงใจจากภายนอก

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกบุคคล เช่น รางวัลหรือการยอมรับที่ได้รับจากคนอื่น หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น การได้รับเงินเดือน โบนัส หรือค่าชมจากหัวหน้า การใช้แรงจูงใจภายนอกจะช่วยให้บุคคลมีแรงกระตุ้นในการทำงานโดยมุ่งหวังผลประโยชน์ทางวัตถุ ซึ่งตัวอย่างของแรงจูงใจภายนอก มีดังนี้

1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจ และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตตามความเหมาะสม อาทิ พนักงานที่คาดหวังการเลื่อนตำแหน่งจะพยายามพัฒนาทักษะและทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคคลต้องการเห็นพัฒนาการของตนเองหรือได้รับคำติชมจากหัวหน้า เพื่อให้รู้ว่าตนกำลังก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยคนที่ได้รับความก้าวหน้าจากการกระทำนั้นย่อมเกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความตั้งใจและการแสดงออกของพฤติกรรมขึ้นมา

3) บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน อาจมีแรงจูงใจจากภายนอกที่แตกต่างกัน เช่น คนที่มีบุคลิกแข่งขันสูงอาจต้องการแรงจูงใจจากรางวัลหรือการยอมรับ เป็นต้น เนื่องจากความประทับใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจนั้นจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะต่าง ๆ

4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ แรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล (Rewards) หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งเป็นการกระตุ้นไม่ให้เกิดการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย ติเตียน หรือการทดสอบ ก็สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมได้เช่นกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1970) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเอาไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดไปยังความต้องการที่สูงขึ้น ซึ่งมีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับ การหายใจ และการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ซึ่งหากความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะไม่สามารถมุ่งไปยังความต้องการระดับสูงกว่านี้ได้

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน การมีที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย การได้รับการดูแลสุขภาพ และการมีความมั่นคงทางการเงิน

3) ความต้องการความรักและความสัมพันธ์ (Love and belonging needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่น มิตรภาพ ความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม

4) ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem needs) เป็นความต้องการในการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและความเคารพในตัวเอง เช่น การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้รับรางวัล และการมีความสำเร็จในชีวิต

5) ความต้องการด้านการเติมเต็มตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการที่สูงที่สุด คือการพัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเองให้เต็มที่ การรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในชีวิตและได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งหมายถึงการใช้ความสามารถและความสนใจของตัวเองอย่างเต็มที่ และการทำตามความฝันหรือวิสัยทัศน์ส่วนตัว

สำหรับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ในข้างต้นนั้น มาสโลว์ ได้แสดงให้เห็นว่าความต้องการในลำดับขั้นเหล่านี้ ความต้องการจากขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่จะมุ่งไปยังความต้องการขั้นสูงกว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะพยายามตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือสถานที่ทำงานได้ โดยมองว่าการให้ความสำคัญกับความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือนที่เพียงพอ สวัสดิการที่ดี และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การให้โอกาสในการเติบโต หรือการยอมรับในความสำเร็จของพนักงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของพนักงานอีกด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การอธิบายแรงจูงใจของบุคคลในการทำงาน โดยจำแนกแรงจูงใจออกตามความต้องการหลัก 3 ประการ ดังนี้ (McClelland, 1961)

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement - nAch)

แรงจูงใจตามความต้องการความสำเร็จนี้มีมุมมองว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ทำนาย กล่าวคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจตามความต้องการเช่นนี้จะชอบงานที่มีความท้าทายและสามารถวัดผลได้ชัดเจน เช่น งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถสูง เป็นต้น โดยบุคคลประเภทนี้มักจะมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ชอบการตั้งเป้าหมายที่ทำนาย และมักจะต้องการผลลัพธ์ที่สามารถประเมินได้ เช่น การได้รับการยอมรับจากความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานหนัก

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation - nAff)

แรงจูงใจตามความต้องการความสัมพันธ์นี้มีมุมมองว่า บุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์สูงต้องการการยอมรับและการทำงานร่วมกับผู้อื่น กล่าวคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจตามความต้องการเช่นนี้จะเน้นการทำงานในทีมและให้ความสำคัญกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยบุคคลประเภทนี้มักจะพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power - nPow)

แรงจูงใจตามความต้องการอำนาจนี้มีมุมมองว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงต้องการที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจตามความต้องการเช่นนี้จะมักจะมุ่งหวังที่จะมีบทบาทในตำแหน่งผู้นำหรือการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจและการควบคุมผู้อื่น เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางหรือมีบทบาทในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

จากความต้องการหลัก 3 ประการตามทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ในข้างต้น แมคเคลแลนด์ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความต้องการความสำเร็จซึ่งเป็นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าความต้องการอีก 2 ด้านที่เหลือ โดยได้ทำการจำแนกพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (High Achievement Motivation) เอาไว้ 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) การมุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ทำนาย โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทาย แต่ไม่เกินความสามารถของตนเอง เป้าหมายเหล่านี้ควรมีความเป็นไปได้และสามารถวัดผลได้ เพื่อให้สามารถประเมินผลลัพธ์ได้ชัดเจน

(2) ต้องการการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ชอบงานที่สามารถวัดผลได้ชัดเจน เช่น งานที่มีเป้าหมายหรือเกณฑ์ประเมินผลที่ชัดเจน พวกเขาต้องการรู้ผลลัพธ์ของการทำงานที่ตนเองทำได้ทันที

(3) ชอบการแข่งขัน โดยบุคคลเหล่านี้มักจะมีความสนใจในการแข่งขัน เนื่องจาก การแข่งขันช่วยให้พวกเขาได้ทดสอบความสามารถของตัวเอง และพิสูจน์ว่าเขาสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้อื่น

(4) การรับมือกับความเสี่ยง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมองเห็นความเสี่ยงเป็นโอกาส พวกเขามักจะพร้อมที่จะรับความเสี่ยง แต่ในขอบเขตที่สามารถควบคุมได้และพวกเขาจะไม่เสี่ยงเกินไป

(5) มีความมั่นใจในตนเอง โดยบุคคลเหล่านี้มักมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความมั่นใจนี้จะช่วยให้พวกเขาก้าวข้ามอุปสรรคและความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

(6) ชอบการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะมี ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลเหล่านี้จะต้องการเรียนรู้และปรับปรุง ทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ตนเองสามารถทำงานได้ดีขึ้น

3. ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยนี้ได้ถูกพัฒนาต่อยอดแนวคิดโดยเฟรดเฮอร์ริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งเฮอริชเบิร์กได้อธิบายเอาไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งความแตกต่างของทั้ง 2 ปัจจัยนั้นมีความสำคัญ ดังนี้ (Herzberg, 1959)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้มีอยู่อย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจโดยตรงซึ่งประกอบไปด้วย

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรสามารถกระตุ้นให้พนักงานประสบความสำเร็จได้โดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานที่ท้าทาย และให้การยอมรับเมื่อทำงานได้ดี ซึ่งการมีปัจจัยนี้จะช่วยให้พนักงานมี ความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

(2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและพยายามสร้างผลงานที่ดี โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับการชื่นชมยกย่อง และให้รางวัลแก่พนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการมีระบบให้การยอมรับที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความจงรักภักดีมากขึ้น

(3) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หากองค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน จะช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง ซึ่งการจัดฝึกอบรมมอบหมายงานที่ท้าทาย และใช้ระบบ Coaching จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

(4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความรับผิดชอบในงานสูงมักมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของตนเอง และทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการมอบหมายงานที่มีความหมาย อำนาจการตัดสินใจ และการให้รางวัลจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบและแรงจูงใจที่ดีขึ้น

(5) ลักษณะงานที่ท้าทาย (Work Itself) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกสนุกและมีเป้าหมายในการทำงาน โดยงานที่ท้าทายช่วยให้พนักงานพัฒนาตัวเอง ลดความเบื่อหน่าย และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรออกแบบงานให้มีความหมาย ให้อิสระในการตัดสินใจ และสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ หากมีปัจจัยในช่วงต้นเหล่านี้ในที่ทำงานจะเป็นการช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างเต็มที่ แต่หากขาดไปแล้วนั้นก็มิได้ทำให้พนักงานหรือบุคลากรไม่พอใจ เพียงแต่จะลดระดับแรงจูงใจลงเท่านั้น

2) ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น แต่ช่วยลดความไม่พอใจ หากองค์กรไม่มีปัจจัยเหล่านี้เพียงพอ อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจและเกิดความเครียด ปัจจัยดังกล่าวมีตัวอย่าง ดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policies & Administration) เป็นปัจจัยคำจุนที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่น แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง หากองค์กรมีนโยบายที่ดี ชัดเจน และเป็นธรรม จะช่วยลดความไม่พอใจของพนักงานและเสริมสร้างความ

มั่นคงในการทำงาน จึงควรมีการสื่อสารนโยบายให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม

(2) คุณภาพของการควบคุมและการบริหาร (Supervision Quality) เป็นปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานหนักขึ้น หากหัวหน้างานมีทักษะในการบริหารที่ดี จะช่วยลดความเครียดของพนักงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน จึงควรมีการฝึกอบรมหัวหน้างานให้มีทักษะในการบริหารที่ดี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

(3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationships) เป็นปัจจัยค่าจูนที่สำคัญในทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งช่วยลดความไม่พึงพอใจและความขัดแย้งในที่ทำงาน โดยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

(4) สถานะและความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นปัจจัยค่าจูนที่สำคัญในทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลให้กับพนักงาน และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจจากความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งการสร้าง ความมั่นคงในงานทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และลดอัตราการลาออกจากองค์กร

(5) เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary & Benefits) เป็นปัจจัยค่าจูนที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน แม้ไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจโดยตรง แต่หากไม่เพียงพออาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมสามารถป้องกันความไม่พึงพอใจ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร

(6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นปัจจัยค่าจูนที่ไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในงานได้โดยตรง แต่ช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและการรักษาพนักงานในองค์กร โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กรได้

(7) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นปัจจัยค่าจูนที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในงานได้โดยตรง แต่สามารถป้องกันความไม่พึงพอใจในงานได้ เนื่องจากชีวิตส่วนตัวที่ดีและสมดุลช่วยลดความเครียดในงาน และเพิ่มความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน ดังนั้น การ

สนับสนุนให้พนักงานมีชีวิตส่วนตัวที่ดี จึงสามารถสร้างผลดีต่อการทำงานและการมีประสิทธิภาพในองค์กรได้

ทั้งนี้ หากองค์กรจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้ดี จะช่วยลดความไม่พอใจของพนักงานหรือบุคลากร แต่หากขาดไปจะทำให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจและอาจลาออกจากงานได้

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ถูกพัฒนาโดย Victor Vroom ในปี 1964 ซึ่งอธิบายถึงกระบวนการที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำในที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการกระทำของตนเอง โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าผลการกระทำของพนักงานในองค์กรขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าตนเองจะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานในลักษณะใด หลักการสำคัญในทฤษฎีความคาดหวังมี 3 ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการทำงาน ดังนี้ (Vroom, 1964)

1) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อหรือความคาดหวังของบุคคลว่าความพยายามที่ทำจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจมากขึ้นหากเขาเชื่อว่า ความพยายามที่ตนทำจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี หรือประสบความสำเร็จในระดับที่คาดหวัง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับรางวัล (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับการที่ผลลัพธ์หรือการกระทำที่ทำจะนำไปสู่การได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ต้องการ โดยหากบุคคลเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ดีจะนำไปสู่การได้รับรางวัลที่คุ้มค่า จะทำให้มีแรงจูงใจมากขึ้นในการทำงาน

3) ค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าของรางวัล (Valence) หมายถึง ความสำคัญหรือคุณค่าที่บุคคลมอบให้กับผลลัพธ์หรือรางวัลที่เขาจะได้รับ โดยหากรางวัลที่บุคคลคาดหวังจะได้รับมีคุณค่าหรือสำคัญก็จะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

5. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายถูกพัฒนาโดย Edwin A. Locke ในปี 1968 และมีการขยายความต่อเนื่องในภายหลัง โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ดีกว่าได้ โดยหลักการสำคัญของทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

2) เป้าหมายที่กำหนดควรเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

- 3) บุคคลควรมีความสามารถ และมีทรัพยากรที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) บุคคลควรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้า หรือความก้าวหน้าในการที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 5) มีการจัดสรรรางวัลสำหรับบุคคลที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 6) ผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุน และควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
- 7) การกำหนดเป้าหมายจะมีประสิทธิผลมากที่สุดก็ต่อเมื่อพนักงานยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีลักษณะสำคัญ คือ ความผูกพันกับเป้าหมายของบุคคล นั่นคือ ความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ดังนั้น การชวนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีขึ้น จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานข้างต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปใจความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจนั้นก็คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบ 3 แบบ ได้แก่ แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี (Organizational Commitment) เป็นลักษณะพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงออกถึงความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีการมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง Dennis W. Organ เป็นหนึ่งในนักวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในการศึกษาด้านพฤติกรรมองค์กร โดยเฉพาะเรื่อง “ความจงรักภักดี” และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) โดย Organ (1988) ระบุว่า ความจงรักภักดีเป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับความเต็มใจของพนักงานในการทุ่มเทให้กับองค์กรและปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง Organ ได้ชี้ให้เห็นว่า

ความจงรักภักดีสามารถสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่เรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การทำงานให้มากกว่าที่กำหนด และการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น (อาภาพร จิรธรรมโสภาส, 2565)

นอกจากนี้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ยังได้ถูกศึกษาโดย Hoy & Rees (1974 อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2561) ซึ่งเป็นหนึ่งในบรรดานักวิชาการที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีและปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน โดยมุ่งเน้นไปในเรื่องของบทบาทของวัฒนธรรมองค์กร การเป็นผู้นำ และความพึงพอใจของพนักงาน ในการสร้างความจงรักภักดี ซึ่ง Hoy & Rees (1974) ได้นิยามความจงรักภักดี “ระดับที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย” (อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร, 2562)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีของ Hoy & Rees ถือเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีให้มีความแข็งแกร่งขึ้น โดยการส่งเสริมปัจจัยทางอารมณ์ พฤติกรรม และการรับรู้ของบุคคลในองค์กร ซึ่งได้จำแนกมิติของความจงรักภักดีออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) เป็นในเรื่องของการทำงานอย่างต่อเนื่องและทุ่มเทให้กับองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร และการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) เป็นในเรื่องของความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กร ความพอใจและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว
3. ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) เป็นในเรื่องของความเข้าใจถึงคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร การเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ และการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร

Steers (1977) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความจงรักภักดี (Organizational Commitment) โดยอธิบายว่าความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความจงรักภักดีตามแนวคิดของ Steers ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก

อันได้แก่

1. การเชื่อในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (Strong Belief in Organizational Goals and Values) โดยพนักงานมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร ซึ่งรวมไปถึงการมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความหมายและมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร (Willingness to Exert Effort for the Organization) โดยพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและพยายามทำงานให้ดีที่สุด มีความพร้อมที่จะแสดงความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

3. ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Desire to Maintain Membership in the Organization) โดยพนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว และมีความรู้สึกผูกพันและไม่ต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

อีกทั้ง Steers ยังได้กล่าวไว้อีกว่าความจงรักภักดีนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ อาทิเช่น

1. ลักษณะของพนักงาน (Personal Characteristics): อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และค่านิยมส่วนบุคคล

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics): ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสในการก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในองค์กร (Organizational Experiences): สไตล์การบริหารของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

เนื่องจาก Steers มีมุมมองว่าความจงรักภักดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากองค์กรสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความทุ่มเท และความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรได้ ก็จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Keith Dowding & Peter John (2012) ก็เป็นอีกหนึ่งในนักวิชาการที่ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์กร ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี (Organizational Commitment) ในแง่ของการตัดสินใจของพนักงานเกี่ยวกับการอยู่หรือออกจากองค์กร โดย Dowding & John ได้กล่าวถึงแนวคิดที่สำคัญที่สามารถเชื่อมโยงกับความจงรักภักดี ซึ่งก็คือแนวคิดของ Albert O. Hirschman (1970) ที่ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของพนักงานเมื่อได้พบปัญหาหรือไม่พอใจในองค์กร ซึ่งทาง Dowding & John ได้นำโมเดลนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ภายใต้มุมมองที่ว่าความจงรักภักดีเป็นผลมาจาก

โครงสร้างแรงจูงใจและเงื่อนไขขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีในสองมิติหลัก ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1) การระบุตัวตนกับองค์กร (Organizational Identification) โดยบุคคลที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตัวเองจะมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

2) ความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) โดยพนักงานแสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กร แม้ว่าจะมีปัญหาเกิดขึ้น ก็จะมีแนวโน้มที่จะปกป้ององค์กรเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์เชิงลบ

3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท (Willingness to Exert Effort) โดยพนักงานแสดงความมุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับงาน และพร้อมช่วยองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ดังนี้

1) การคงอยู่ในองค์กร (Retention & Staying with the Organization) พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กร แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ซึ่งจะลดอัตราการลาออกและความไม่แน่นอนในองค์กร

2) การแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Voice & Participation) พนักงานกล้าที่จะให้ข้อเสนอแนะ ร่วมพัฒนาองค์กร ซึ่งการแสดงความคิดเห็นที่ช่วยให้องค์กรปรับปรุงและเติบโต

3) การแสดงออกผ่านพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Organizational Citizenship Behavior - OCB) พนักงานมีพฤติกรรมที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และช่วยปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

Mohd Salehuddin Mohd Zahari (2013) ได้ทำการศึกษาความจงรักภักดีในที่ทำงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Meyer & Allen และทฤษฎีอื่นๆ เพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี และผลกระทบที่ตามมาในด้านต่างๆ โดย Zahari เชื่อว่าความจงรักภักดีไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่องค์กรนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงอารมณ์และจิตวิญญาณ พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์จะมุ่งมั่นในการทำงาน และมักจะแสดงความจงรักภักดี โดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีของ Zahari มี

การสำรวจหลายด้านที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งได้ระบุถึงปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการสร้างความจงรักภักดีเอาไว้ ดังนี้

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Power Over Others) การมีอำนาจเหนือผู้อื่นในองค์กรสามารถส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานได้ในหลายลักษณะ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจหรือมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและรู้สึกว่ามีความคุณค่าในสายตาขององค์กร พนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงและสามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่าง ๆ มักจะมีความผูกพันสูงกว่า เพราะพวกเขาารู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Expression of Identity) การแสดงเอกลักษณ์หรือการรู้สึกถึงความเป็นตัวตนในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน พนักงานที่สามารถแสดงตัวตนของตนเองผ่านงานหรือการแสดงออกในวัฒนธรรมขององค์กร จะรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยเมื่อพนักงานรู้สึกว่าองค์กรยอมรับและสนับสนุนความเป็นเอกลักษณ์ของเขาหรือเธอ พวกเขาจะรู้สึกมีความภาคภูมิใจและอยากทำงานเพื่อผลักดันองค์กรไปข้างหน้า

3. การรับรู้ความจงรักภักดี (Perceived Organizational Loyalty) การรับรู้ถึงความจงรักภักดีขององค์กรต่อพนักงานมีผลต่อความผูกพัน การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรแสดงให้เห็นถึงความภักดีและให้ความสำคัญกับพวกเขา จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร เมื่อพนักงานรับรู้ bahwa พวกเขาได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กร พวกเขาจะรู้สึกถึงความจงรักภักดีและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

4. การบูรณาการ (Integration) การบูรณาการหมายถึงการรวมพนักงานเข้ากับทิศทางและวัฒนธรรมขององค์กร การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร พวกเขาจะรู้สึกว่าองค์กรมีความใส่ใจและให้ความสำคัญกับความคิดและความคิดเห็นของพวกเขา ส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นในการทำงานและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

5. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน เมื่อพนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและรู้ว่าตนเองสามารถมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและรักษาความผูกพันกับองค์กร ซึ่งการตั้งเป้าหมายร่วมกันและการให้พนักงานมีส่วนร่วม

ในการกำหนดเป้าหมายจะช่วยสร้างความรับผิดชอบและเสริมสร้างความผูกพันที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีในข้างต้นสามารถสรุปใจความสำคัญได้ว่า ความจงรักภักดี (Organizational Loyalty) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความหมายที่ใกล้เคียงกันเป็นอย่างมาก โดยแนวคิดทั้งสองลักษณะนี้เป็นเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กรได้ในระยะยาว โดยความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรมักจะส่งเสริมกันและกัน เพราะพนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective Commitment) ก็มีแนวโน้มที่จะมีความจงรักภักดีสูง เนื่องจากความผูกพันของพนักงานสามารถช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีได้ เพราะพนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) มักจะมีการทุ่มเทให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกที่แท้จริง (genuine feelings) ที่จะทำให้พวกเขาไม่เพียงแคทำงานได้ดี แต่ยังมีความยินดีในการทำงานให้กับองค์กรโดยไม่คิดลาออกจากองค์กรแม้จะมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความจงรักภักดี นอกจากจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังได้เปรียบทางการแข่งขันอีกด้วย เนื่องจากองค์กรสามารถรักษานักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโต สามารถลดต้นทุนในการสรรหานักงานใหม่ได้อีกด้วย

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Hoy and Rees (1974 อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2561) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานแสดงออกรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ซึ่งตัวชี้วัดความจงรักภักดีตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน อันได้แก่ 1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การแสดงพฤติกรรมที่มาจากทัศนคติ ทางบวกต่อองค์กรหรือต่อผู้บังคับบัญชา เช่น มีความต้องการย้ายงานตามผู้บังคับบัญชาหาก ผู้บังคับบัญช้าย้ายไปทำงานที่อื่น เป็นต้น 2. ด้านความรู้สึก คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกพอใจหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่องค์กร 3. การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคล ยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้ เช่น ความเชื่อมั่น และไว้วางใจใน องค์กร ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) เป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งสามารถวัดได้จากผลลัพธ์ของงาน คุณภาพของงาน และการใช้ทรัพยากร โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Work Performance) ซึ่งเป็นความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คุณภาพของงาน (Work Quality) เป็นในเรื่องของความแม่นยำและความถูกต้องของงานที่ทำ การใช้เวลาและทรัพยากร (Resource Utilization) เป็น การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นในเรื่องของการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) ซึ่งเป็นความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ

สำหรับเนื้อหาและสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการทำงาน”

ซึ่งคำจำกัดความของคำว่า “ประสิทธิภาพในการทำงาน” นั้น ได้มีนักวิชาการให้นิยามความหมายเอาไว้ ดังนี้

Ryan และ Smith (1954 อ้างถึง ชลิดา ทิพย์มงคล, 2562) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) ไว้ว่า เป็นระดับความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพของงาน โดยใช้เวลาและต้นทุนให้น้อยที่สุด โดยได้ทำการจำแนกองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ผลลัพธ์ของงาน (Work Output) เป็นในเรื่องของคุณภาพของงาน (Quality of Work) ปริมาณของงาน (Quantity of Work) และความสม่ำเสมอของผลลัพธ์ (Consistency of Performance)
2. การใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) เป็นในเรื่องการบริหารเวลา (Time Management) การใช้ต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ (Cost Efficiency) และการใช้แรงงานและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (Optimal Use of Labor & Technology)
3. กระบวนการทำงาน (Work Process Efficiency) เป็นในเรื่องของความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Ability) การทำงานเป็นทีม (Teamwork & Collaboration) และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Change)

Millet (1954 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถขององค์กรหรือบุคคลในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน

Certo (2000 อ้างถึงใน สุดารัตน์ มากะเรือน, 2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency) ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งลดของเสียและความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน โดย Certo มีมุมมองว่าองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการได้โดยการบริหารจัดการเวลา การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาทักษะของพนักงาน และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2562) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ว่าหมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ภายใต้เงื่อนไขของการใช้เทคนิค วิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งรวมถึงการจัดการปัญหา อุปสรรค ให้ลดลงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเน้นการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงงาน งบประมาณ หรือวัสดุต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลที่สุดโดยไม่สิ้นเปลือง โดยประสิทธิภาพในการทำงานมีลักษณะเด่นคือ การกำหนด วัตถุประสงค์ชัดเจน และทำให้สำเร็จ การเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อลดอุปสรรค และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าทั้งเวลา แรงกาย และต้นทุนต่าง ๆ ตลอดจน การมุ่งเน้นให้ได้ ผลลัพธ์สูงสุด โดยมีประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

สุรเดช เตชะวากุล (2563) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กรเอาไว้ว่าหมายถึง ความสามารถของพนักงานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่ไปกับคุณภาพของงาน ความพึงพอใจ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยได้จำแนกประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งหมายถึง ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลประกอบไปด้วย ทักษะและความสามารถ (Skills & Abilities) แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กร หมายถึง ความสามารถของพนักงานโดยรวม ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การจัดการเวลา (Time Management) คุณภาพของงาน (Quality of Work) การพัฒนาและเรียนรู้ (Continuous Learning) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

3. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดี (Effective Management) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Resource Utilization) วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (Strong Organizational Culture) ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และผลลัพธ์ทางธุรกิจ (Business Performance)

ชลธิชา จำปาหวาย (2563) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ว่า หมายถึง ความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยสามารถใช้ทรัพยากรและเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพโดยคำนึงถึงต้นทุนในการทำงานที่ต่ำที่สุด การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่เพียงแต่การประเมินผลลัพธ์ที่ได้ แต่ยังรวมถึงการวัดความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในกระบวนการทำงานด้วย

นพพร วรสุข (2563) ได้กล่าวถึง “ประสิทธิภาพในการทำงาน” เอาไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานหมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากการบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดโดยองค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการทำงานอย่างมีคุณภาพ การทำงานร่วมกันในทีม และการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ โดยการประเมินประสิทธิภาพนี้จะพิจารณาทั้งในแง่ของผลลัพธ์ที่ได้และกระบวนการที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วย

จากนิยามความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ในข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมีหลายแง่มุม โดยรวมแล้วมักจะถูกอธิบายว่าเป็นการที่บุคคลหรือองค์กรสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่สูญเสียทรัพยากรหรือมีความผิดพลาดมากนัก ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมักจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของ

ทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและผลลัพธ์ที่ต้องการในเวลาอันเหมาะสมเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Millet (1954 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) มีหลักการสำคัญที่ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสามารถวัดได้จากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะจาก ความพึงพอใจในการให้บริการ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลการทำงานของบุคลากรในการให้บริการภาครัฐหรือองค์กรต่างๆ ต่อประชาชน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการวัดประสิทธิภาพของการทำงานมีดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน คือ การให้บริการที่ไม่เลือกปฏิบัติและมีความเป็นธรรมกับประชาชนทุกคน โดยไม่มีการแบ่งแยกตามเชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม
2. การให้บริการด้วยความรวดเร็วทันเวลา คือ การให้บริการที่ไม่ล่าช้า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา ซึ่งสะท้อนถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ การให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วนและมีคุณภาพ ไม่ขาดตกบกพร่อง
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือ การให้บริการที่มีความต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก และพร้อมให้บริการตลอดเวลา ตามความต้องการของประชาชน

ซึ่งการวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยเหล่านี้ตามแนวคิดของ Millet จะช่วยให้สามารถทำการประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้บริการที่มีคุณภาพสูงและตรงตามความคาดหวังของประชาชนจะทำให้เกิดความพึงพอใจและไว้วางใจในบริการขององค์กรนั้นๆ มากขึ้น

Zaleanick (1958 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่เน้นการวัดผลลัพธ์จากการประเมินภายในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การทำงานที่สามารถบรรลุผลตามที่ตั้งใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่ โดยประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการตอบสนองขององค์กรต่อเป้าหมายการทำงาน ซึ่งในทฤษฎีของ Zaleanick (1958) จะประสิทธิภาพในการทำงานจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ การประเมินประสิทธิภาพไม่ได้วัดแค่กระบวนการหรือการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่เน้นไปที่ผลลัพธ์หรือการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความสมดุลระหว่างคุณภาพและปริมาณ คือ ประสิทธิภาพในการทำงานต้องการการรักษาคุณภาพในระดับที่สูง พร้อมกับการเพิ่มผลผลิตในปริมาณที่เพียงพอตามที่กำหนดไว้โดยไม่กระทบต่อคุณภาพของงาน

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่ง Zaleanick เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานและการตัดสินใจ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด และต้องมีการประเมินและปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาและตอบสนองต่อความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมตามแนวคิดของ Zaleanick นั้นจะมุ่งเน้นไปที่การทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์ทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ โดยประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องมีการพัฒนาต่อเนื่องทั้งในด้านของบุคลากรและกระบวนการทำงานในองค์กรเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Woodcock (1989) นั้นได้อธิบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเอาไว้ว่า เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้จากการบรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายประการ ดังนี้

1. การบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นที่ต้องการ คือ วัดจากความสามารถในการทำให้ผลลัพธ์ของงานตรงตามที่ต้องการหรือผู้จัดการตั้งเป้าหมายไว้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการผลิตหรือการให้บริการที่ตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริการ

2. คุณภาพของงาน คือ ความสำเร็จในการทำงานไม่ได้วัดเพียงแค่จากปริมาณงานที่เสร็จสิ้น แต่ยังคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ทำ ซึ่งต้องมีความแม่นยำและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด

3. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ วัดจากการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น เวลาทำงาน, งบประมาณ และบุคลากร อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

4. การประสานงานภายในองค์กร คือ การทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ การทำงานในลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยรวม

5. ความพึงพอใจของลูกค้า คือ ความสำเร็จในการทำงานจะวัดได้จากระดับความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของการบริการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

6. การพัฒนาบุคลากรและทักษะ คือ ความสามารถในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน

7. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนาเทคนิคการทำงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังความในข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของ Woodcock นั้นไม่ได้วัดจากเพียงแค่การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายๆ ด้านที่มีผลต่อคุณภาพและผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กรร่วมด้วย นอกจากนี้ Woodcock ยังได้อธิบายถึงการทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่หลากหลายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องมีคุณลักษณะประการสำคัญเป็นองค์ประกอบด้วย เพื่อให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ โดยคุณลักษณะทั้ง 11 ประการดังกล่าว มีดังนี้

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ บุคคลในองค์กรต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

2. การสื่อสารที่ดี คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคคลในทีมเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่น

3. ความไว้วางใจ คือ สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเคารพซึ่งกันและกัน คือ การเคารพความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลที่หลากหลาย

5. ความยืดหยุ่น คือ ทีมต้องพร้อมปรับตัวและยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน

6. การจัดการที่ดี คือ การมีผู้นำหรือผู้จัดการที่สามารถนำทางและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้กิจกรรมร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

7. การสนับสนุนจากสมาชิกในทีม คือ บุคคลในทีมต้องให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

8. การกระตุ้นให้มีส่วนร่วม คือ ทุกคนในทีมควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

9. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมกัน คือ การทำงานร่วมกันต้องมีวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถตัดสินใจร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

10. การรับฟังความคิดเห็น คือ สมาชิกในทีมต้องเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานร่วมกัน

11. การมีความรับผิดชอบ คือ ทุกคนในทีมต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ทั้งนี้ คุณลักษณะทั้ง 11 ประการในข้างต้นจะช่วยให้การทํากิจกรรมร่วมกันในกลุ่มหรือทีมที่มีบุคคลที่หลากหลายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปนั่นเอง

Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมองว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งจะต้องมีการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรและต้องได้รับการสนับสนุนจากทั้งผู้บริหารและทีมงาน โดย Peterson & Plowman ได้เน้นย้ำในเรื่องของปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงาน อาทิ

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นในเรื่องของการที่บุคคลในองค์กรควรมีความเข้าใจในเป้าหมายที่องค์กรต้องการบรรลุ และทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

2. การประสานงานที่ดี เป็นในส่วนของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. การสนับสนุนจากองค์กร โดยองค์กรต้องมีการสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งการประเมินผลที่ชัดเจนและมีความยุติธรรมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยให้องค์กรสามารถติดตามผลการการทำงานเพื่อปรับปรุงต่อไป

5. การพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นในเรื่องของการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

ดังความในข้างต้นจะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมแล้วนั้นทาง Peterson & Plowman มีมุมมองว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่ใช่เพียงแค่การทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา แต่ยังรวมไปถึงคุณภาพของการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และการทำงานร่วมกันในทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่ง Peterson & Plowman ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality of Work) หมายถึง การทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีมาตรฐานสูง มีความถูกต้องตามข้อกำหนด และสามารถตอบสนองความคาดหวังขององค์กรและลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามจำนวนที่กำหนดหรือมากกว่าที่คาดหวังในระยะเวลาอันเหมาะสม ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) เป็นในเรื่องของการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาซึ่งเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพ คือต้องทำงานให้เสร็จภายในกรอบเวลาโดยไม่เสียคุณภาพหรือเพิ่มค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) การทำงานต้องไม่เกินงบประมาณที่กำหนดไว้ และต้องใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลตอบแทน

5. วิธีการ (Methods) วิธีการทำงานที่ใช้ในกระบวนการต่างๆ ต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จในที่สุด

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ประกอบด้วย 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย และ 5. ด้านวิธีการ มาเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 5 ประการถือเป็นการวัดและประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถติดตามและปรับปรุงการทำงานของบุคคลหรือองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้นั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความผูกพันกับองค์กร และมีความจงรักภักดี ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มักจะถูกนำไปปรับใช้ในการศึกษาพฤติกรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นสำคัญ โดยทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนี้จะมุ่งเน้นไปในส่วนของการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยมีมุมมองที่ว่า ความผูกพันนี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการตัดสินใจของพนักงาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความผูกพันในทางที่ดีเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรได้ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรที่คิดค้นโดย Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ, 2563) หรือที่เรียกว่า Three-Component Model of Organizational Commitment ซึ่งได้มีการเสนอโครงสร้างที่ชัดเจนในการวัดและทำความเข้าใจความผูกพันต่อองค์กร โดย Allen & Meyer ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้านหลัก ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความผูกพันทางอารมณ์” โดยความผูกพันประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักและความภาคภูมิใจในการทำงานที่องค์กรนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะมีคุณลักษณะสำคัญคือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร มักจะมีความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และพนักงานจะมองว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง ซึ่งความผูกพันในด้านนี้จะส่งผลให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มักจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความผูกพันจากการคำนึงถึงความเสี่ยงหากออกจากองค์กร” โดยพนักงานที่มีความผูกพันประเภทนี้จะยังคงอยู่กับองค์กรเพราะพวกเขารู้สึกว่าการออกจากองค์กรอาจทำให้พวกเขาเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรืออาจพบว่าอาจไม่สามารถหางานที่ดีกว่าได้ ซึ่งจะมีคุณลักษณะสำคัญคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่ค่อยรู้สึกเชื่อมโยงทางอารมณ์กับองค์กร แต่คงอยู่เพราะเหตุผลทางการเงินหรือความมั่นคง จึงมักจะเป็นพนักงานที่คิดมากเกี่ยวกับผลกระทบจากการจากไป เช่น การสูญเสียเงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ความผูกพันในด้านนี้จะส่งผลให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมักจะยังคงทำงานในองค์กร แต่ไม่ได้มีความทุ่มเทหรือมีแรงจูงใจในการทำงานสูงเท่าไรนัก

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความผูกพันตามหน้าที่หรือความรับผิดชอบ” ความผูกพันประเภทนี้เกิดจากการที่พนักงานรู้สึกว่าการอยู่ในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือการที่รู้สึกว่าหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น การเคารพความคาดหวังขององค์กร หรือการตอบแทนที่องค์กรทำให้เขา เป็นต้น โดยจะมีคุณลักษณะสำคัญคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานรู้สึกว่าการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรทำตามหลักศีลธรรมและความคาดหวัง โดยอาจไม่รู้สึกว่าองค์กรมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว แต่รู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนั้นเป็นการทำตามหน้าที่หรือบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันในด้านนี้จะส่งผลให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอาจมีความภาคภูมิใจในองค์กร แต่พวกเขาจะยังคงทำงานเพราะรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบที่ต้องทำตามหลักจริยธรรม

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Bruce

Bruce (1974 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒินงศา, 2564) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับองค์กร และมุ่งเน้นไปที่ ทศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ กรณีที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้คนมักจะมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) ความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร ในกรณีที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงานเพื่อช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้ดีที่สุด

2) การยอมรับค่านิยมขององค์กร เป็นในกรณีที่พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร พนักงานมีความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่ต้องการลาออก โดยพนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

Bruce เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน โดยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การให้การสนับสนุนและดูแลพนักงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจที่เหมาะสม

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Woodruffe

Woodruffe (2006 อ้างถึงใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563) ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นไปที่ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและพร้อมทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1) ความตั้งใจ (Intention) ในการผูกพันต่อองค์กร โดย Woodruffe เน้นว่า ความตั้งใจของพนักงาน ในการคงอยู่กับองค์กรและทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน แรงจูงใจภายใน โอกาสในการเติบโต ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และความไว้วางใจในองค์กร

2) วิธีการ (Methods) ที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดย Woodruffe ได้นำเสนอ แนวทางในการสร้างและรักษาความผูกพันของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ ดังนี้

(1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีช่วยให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานจะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วม

(2) การให้รางวัลและแรงจูงใจ โดยการให้รางวัลที่เหมาะสม เช่น โบนัส เงินเดือนที่แข่งขันได้ หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ถือเป็นการชื่นชมและยอมรับในความสำเร็จของพนักงาน

(3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรม เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบ้านหลังที่สอง

(4) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน เป็นการให้โอกาสอบรม พัฒนา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยการสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

(5) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือจะช่วยให้การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

ดังแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Woodruffe จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร และ วิธีการขององค์กรในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมองค์กรที่สามารถพัฒนา

แนวทางที่เหมาะสมในการบริหารพนักงานจะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงาน และส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการคงอยู่ในองค์กรระยะยาว

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Wilson

Wilson (2010 อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้ศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน และผลกระทบของความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1) องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดย Wilson ได้ขยายแนวคิดของทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer โดยอธิบายเอาไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

(1) ความผูกพันทางอารมณ์ โดยพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับองค์กรนั้นจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมักจะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

(2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง การที่พนักงานรู้สึกว่าการออกจากองค์กรจะมีต้นทุนสูง เช่น การสูญเสียรายได้หรือโอกาสในอาชีพ จะทำให้พนักงานเลือกที่จะยังคงอยู่กับองค์กร เพราะกลัวความไม่แน่นอน ไม่ใช่เพราะความพึงพอใจ

(3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่กับองค์กร โดยมักจะมองว่าการลาออกอาจเป็นเรื่องผิดศีลธรรม หรือเป็นการทรยศต่อองค์กร

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย Wilson ได้อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Factors) เป็นในเรื่องของบุคลิกภาพและทัศนคติของพนักงาน ค่านิยมส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในงาน

(2) ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

(3) ปัจจัยด้านงาน (Job-Related Factors) อาทิ ลักษณะงานที่ท้าทายและมีความหมาย ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Wilson ในช่วงต้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Wilson นั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพและเสถียรภาพขององค์กร โดยเน้นไปที่ 3 มิติของความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน รวมถึงผลกระทบของความผูกพันต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรเป็นสำคัญ โดยองค์กรที่ต้องการเพิ่มความผูกพันของพนักงานควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โอกาสพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเต็มใจทำงานให้องค์กรในระยะยาว

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการไทยอีกหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้ อาทิเช่น

รัชนี หาญสมสกุล (2550 อ้างถึงใน เจนรบ พละเดช และคณะ, 2561) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างถึงองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านที่แสดงถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยมองว่าองค์กรสามารถเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานได้โดยการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างโอกาสก้าวหน้า และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1990) ที่แบ่งความผูกพันเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูงจะมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในองค์กร สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางอารมณ์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์กร เช่น การทำงานด้วยความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันทางพฤติกรรมสูง จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การทำงานเกินความคาดหวังโดยไม่หวังผลตอบแทนเพิ่มเติม และการเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาองค์กร

3. ความผูกพันทางการรับรู้ (Cognitive Commitment) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงคุณค่าขององค์กร และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ โดยพนักงานที่มีความผูกพันทางการรับรู้สูงจะมีความตั้งใจทำงานในระยะยาว และรู้สึก

ว่า องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มั่นคงและมีคุณค่า ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางการรับรู้ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

นันทนา ละม่อม (2561) ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยเชื่อมโยงกับ ทฤษฎีแรงจูงใจและพฤติกรรมองค์กร โดยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันของพนักงาน และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1990) เช่นกัน โดยความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถ รักษาพนักงานที่มีคุณค่า และส่งเสริมให้พนักงานมี ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ได้จำแนกความ ผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร เช่น ความรัก ความภาคภูมิใจ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูง คือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีความพึงพอใจใน องค์กรและพร้อมทำงานให้เต็มที่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันทางอารมณ์ คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

2. ความผูกพันทางการคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรเนื่องจาก ต้นทุนที่ต้องเสียไปหากลาออก หรือ ไม่มีทางเลือกที่ดีกว่า โดยลักษณะของพนักงานที่มีความ ผูกพันทางการคงอยู่สูง คือ การเลือกอยู่กับองค์กรเพราะกลัวเสียโอกาสทางการเงินหรือ ผลประโยชน์ การมีมุมมองว่าองค์กรเป็นที่ทำงานที่มั่นคง และการมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เช่น อายุ หรือภาระทางการเงิน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางการคงอยู่ก็คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี โอกาสก้าวหน้าในสายงาน และความมั่นคงในการทำงาน

3. ความผูกพันทางบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่า ตนเองมีหน้าที่ หรือภาระผูกพัน ที่ต้องอยู่กับองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันทางบรรทัดฐานสูง มักจะรู้สึกว่าตนเองต้องตอบแทนองค์กรที่เคยสนับสนุน มีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร และมีความรู้สึกว่าการลาออกเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางบรรทัดฐาน คือ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในองค์กร และการ สนับสนุนจากผู้บริหาร

นอกจากนี้ ความผูกพันตามแนวคิดนี้ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่ได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัยและประสบการณ์ในการทำงาน โดยพนักงานที่ทำงานมานานมักมีความผูกพันมากขึ้น และการมีค่านิยมส่วนบุคคล หากค่านิยมของพนักงานสอดคล้องกับองค์กรจะมีความผูกพันสูง ตลอดจน การมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจสูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลอื่น

2. ปัจจัยด้านองค์กร เป็นในเรื่องของลักษณะขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพัน เช่น วัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งหัวหน้างานที่ให้การสนับสนุนจะช่วยเพิ่มความผูกพัน ตลอดจน ในเรื่องของระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยหากมีความเป็นธรรม จะช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น

3. ปัจจัยด้านงาน เป็นในเรื่องของลักษณะงานและโอกาสในการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น ความท้าทายของงาน งานที่มีความท้าทายทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า หรือ โอกาสในการเติบโต หากองค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้า พนักงานจะมีความผูกพันมากขึ้น ตลอดจน ความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยระบบงานที่มีความยืดหยุ่นช่วยให้พนักงานพึงพอใจและมีความผูกพันมากขึ้น

จากการทบทวนองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำอธิบายถึงองค์ประกอบความผูกพันไว้คล้ายคลึงกัน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน พรหมมาตโร จินดาโชติ และคณะ(2563) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ดีความนึกคิด และความรู้สึกเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้เต็มความสามารถของตนเพื่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากำหนดเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคกลาง เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาภาคเศรษฐกิจในพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย โดยมีภารกิจหลักในการดูแลด้านการค้าขาย การส่งออก การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระดับภูมิภาค โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในแต่ละจังหวัดในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการค้า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด ซึ่งก่อนหน้านี้การดำเนินงานต่างๆ จะทำตามภารกิจของแต่ละจังหวัด แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กระทรวงพาณิชย์ได้มีการจัดกลุ่มจังหวัดเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการค้าของพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีจุดมุ่งหมายในการร่วมมือกันพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ภูมิภาคภาคกลางซึ่งมีความสำคัญทางด้านการเกษตร การผลิต และการค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดในกลุ่มนี้จึงต้องทำงานร่วมกันในการส่งเสริมการค้า การพัฒนาเศรษฐกิจ และการสร้างโอกาสในการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการในภาคกลางให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ

สำหรับภารกิจหลักของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีใจความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนากิจการค้าภายในประเทศ รวมถึงการสนับสนุนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การทำการตลาดเพื่อขยายตลาดในประเทศและต่างประเทศ
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการพัฒนาทักษะการผลิต เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาด
3. การส่งเสริมการลงทุนและการค้า โดยร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการสนับสนุนการลงทุนจากภาครัฐและเอกชน
4. การจัดกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการค้า เช่น งานแสดงสินค้าภายในประเทศ การเจรจาธุรกิจ การเปิดตลาดใหม่ เป็นต้น

ดังการทำงานและภารกิจหลักของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางถือเป็นหน่วยงานที่มีส่วน

สำคัญในการช่วยผลักดันเศรษฐกิจของภาคกลางให้เติบโต โดยการใช้ทรัพยากรและศักยภาพของแต่ละจังหวัดในกลุ่มนี้ในการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลาย

ในปัจจุบันสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วยสำนักงานพาณิชย์จังหวัด 25 จังหวัด ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคภาคกลางที่มีความสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ การค้า และการพัฒนาในหลายด้าน โดยรายชื่อ 25 จังหวัดในกลุ่มนี้ได้แก่ ชัยนาท นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สิงห์บุรี สุพรรณบุรี สระบุรี อ่างทอง กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ชลบุรี สระแก้ว ระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งการแบ่งกลุ่มของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางเช่นนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยสำนักงานพาณิชย์จังหวัดแต่ละแห่งจะมีบทบาทในการส่งเสริมการค้า การพัฒนาเศรษฐกิจและการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในภาคกลางเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร

สุปรียา ศรีเดชะ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 348 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงานและด้านสถานะทางอาชีพ ระดับ

แรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยในระดับมาก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมาคือ และด้านความรู้สึก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีดังนี้ การพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรมเป็นการเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งยังมี ระบบอุปถัมภ์ทำให้คนทำงานขาดแรงงูใจและกำลังใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ควรตระหนักถึงการให้เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อส่วนรวม ควรปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด และความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ที่การทำงานตามระยะเวลาที่นานพอสมควร

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งหมด จำนวน 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาสรุปว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากร

โรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่ามีปัจจัยจูงใจเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยค้ำจุนเพียง 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐธินา หิมทอง และปิยากร หวังมหาพร (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 171 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทั้งเชิงพรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงสัมพันธ์ (Pearson correlation) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.69 แบ่งเป็นแรงจูงใจเชิงปัจจัยจูงใจ (motivators) = 3.90 และปัจจัยค้ำจุน (hygiene) = 3.48 ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ย = 3.51 แยกเป็นด้านบรรทัดฐาน = 3.61 ด้านความรู้สึก = 3.55 และด้านการคงอยู่ = 3.38 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ($p < .01$) โดยค่า r ของแรงจูงใจเชิงปัจจัยจูงใจ = 0.568 และค่า r ของปัจจัยค้ำจุน = 0.782 แสดงให้เห็นว่า ทั้งสองประเภทแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับมาก

ปฏิมากร ทิพลี (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพน่านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพน่านกุดนาขาม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพน่านกุดนาขาม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพน่านกุดนาขาม 4) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพน่านกุดนาขาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพน่านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 197 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก

ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการเป็นสมาชิก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ = .620 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม อำเภोजेरญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.00 4) แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟ บ้านกุดนาขาม ได้แก่ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีฟบ้านกุดนาขาม ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้แก่สมาชิกให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทนและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและปริมาณให้เหมาะสมเพียงพอกับการทำงาน มลฤดี บุรีเส และคณะ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน 2) ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสงครามใช้ประชากรทั้งหมดที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสงครามเป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.802 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร

ญญาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง รวมทั้งสิ้น 208 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติ ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของ พนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาใน การทำงานในองค์กร โดย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการ ทำงานในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นภารัฐ อัมพสุวรรณ (2566) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 2) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สร้อยกมล วรรณสิงห์ เบญจมาศ นาควงษ์ และโสธยา สุภาพล (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีอำนาจทำนายร้อยละ 61.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภัคพรรณ มีประพันธ์ และเอกลักษณ์ ไชยภูมิ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา และ (2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-Test One-way ANOVA ค่า LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน และค่าตอบแทนพิเศษ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ปณิดา ธรรมปัญญา (2560) อธิธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดในเขตจังหวัดเชียงใหม่ด้วยตัวแบบ ทฤษฎีแรงจูงใจ 8 ประการพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 84.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีระดับการศึกษาเป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 68.5 ส่วนใหญ่มีสถานะ โสดคิดเป็นร้อยละ 54.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใกล้เคียงกันระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.3 และ 35.5 ตามลำดับปัจจัยแรงจูงใจ 8 ประการพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญปัจจัยแรงจูงใจด้านทางเลือกอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยจูงใจที่เหลือมี ความสำคัญในระดับปานกลางปัจจัยความผูกพันกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงที่สุดแต่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน และปัจจัย ประสิทธิภาพในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านคุณภาพของงานมากที่สุดซึ่งอยู่ใน ระดับสูง โดยปัจจัยด้านที่เหลือให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ 8 ประการกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ในทางเดียวกันยัง พบว่า แรงจูงใจ 8 ประการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยัง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

กฤตเมธ เลขาวิจิตร (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า t-test แบบ Independent-Samples t-test การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในส่วนของการสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานและด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธิภาพร ทองทักษิณ (2563) ได้แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางถึงสูง โดยพิจารณาตาม Herzberg's Two-Factor Theory พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในงาน มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด ขณะที่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene

Factors) เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คุณภาพของงาน รองลงมาคือ ปริมาณงาน และ ความตรงต่อเวลา ในขณะที่ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีระดับต่ำสุด และ3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.XX$, $p < 0.01$) โดยพบว่าหากแรงงานต่างด้าวมีแรงจูงใจที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขาจะสูงขึ้นตามไปด้วย

เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์ ปราโมช ธรรมกรณ์ และนริگانต์ อินทปัตย์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัท ฟอรัท สมาร์ท เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 94 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและข้อมูลประชากรศาสตร์ที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้สำรวจกับข้าราชการ Generation Y ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัย จูงใจและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา และ 2) ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง
ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีและประสิทธิภาพในการทำงาน

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจังหวัดจำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรปราการ ในการแจก แบบสอบถามจำนวน 400 คน การทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอน บาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.952 สำหรับวิธีการทางสถิติ ได้แก่ การ แจกแจงค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มี สถานภาพสมรส มีรายได้เท่ากับ 15,001 – 25,000 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ ทำงานในองค์กรประเภทธุรกิจที่เป็นสินค้าอุปโภคบริโภค ส่วนระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กิตติชนม์ อินทรีย์ม (2564) ได้ศึกษาการสร้าง ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร และ นำเสนอแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่นำไปสู่การสร้าง ความจงรักภักดีต่อ องค์กรให้กับพนักงาน ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบ กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดการสร้าง

จงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ การทำงานที่มีความหมาย การบริหารงานสนับสนุน สภาพแวดล้อม โอกาสในการเติบโต ภาวะผู้นำ และ สุขภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ พนักงานบริษัทเอสซีจี จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 คน ทำการ วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยการทำงานที่มีความหมาย ประกอบด้วย การมีอิสระในการทำงาน การคัดเลือกของพนักงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการคัดเลือกผ่านการพูดคุย การสังเกต หรือการสัมภาษณ์ ปัจจัยการบริหารงานสนับสนุน ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายให้กับพนักงาน การสอนงานและการตอบกลับ และการพัฒนาผู้นำในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีวัฒนธรรมการดึงดูดและรักษาพนักงาน ปัจจัยโอกาสในการเติบโต ประกอบด้วย การดำเนินการ พัฒนาผู้ที่มีความสามารถ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง และวัฒนธรรมในการ เรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจ และการให้ความสำคัญกับการลงทุนกับพนักงาน และสุดท้าย ปัจจัยสุขภาพ ประกอบด้วย การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่ ออกกำลังกาย (fitness) และสถานพยาบาล สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 6 สามารถสร้างความจงรักภักดีให้แกพนักงานได้ ซึ่งเป็นการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำให้ส่งผลต่อการทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความมั่นคงทางทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

จักรพันธ์ บุญญะรัง และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์เป็นรายด้านทุกด้าน โดยความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครู เรียงลำดับองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ลำดับที่ 1

ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร (PNIModified = 0.517) ลำดับที่ 2 ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (PNIModified = 0.512) ลำดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (PNIModified = 0.489) และลำดับที่ 4 ได้แก่ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (PNIModified = 0.432) ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูที่สำคัญ ดังนี้ 1) การมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะกับบุคคล มีผลดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้คำปรึกษา มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม 3) กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสะท้อนผล และ 4) คณะครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีคำสั่งแต่งตั้งการทำงาน พิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดี

กนกวรรณ มาลาพิเชฐ (2560) ศึกษาการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร 1-2 ปี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ($r=0.698$) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน ($r=0.740$) และปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ($r=0.775$) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในระดับสูงในทุกด้าน

เชษฐ ชุ่มเจริญ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร และปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานขาด แรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พนักงานของบริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด จำนวน 9

คน โดยแบ่งเป็นระดับหัวหน้างานที่มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารจำนวน 4 คน และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานคือการที่ผู้บริหารองค์กรและหัวหน้างานในแต่ละแผนกมีความยืดหยุ่นในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบอิสระในการทำงาน รองลงมาคือสถานที่ทำงานใกล้บ้านทำให้สามารถทำงานได้สะดวกและมี ความปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรมาจากการที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของพนักงานมีการใส่ใจในการทำงาน และมีสวัสดิการให้พนักงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานคือ การที่หัวหน้างานมีการต่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการใส่อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

อดิศร สุขเกษม และคณะ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย คือสถานประกอบการที่เปิดทำการอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยองกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุตรของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r = 0.57$)ความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.64$) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.68$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.68$) และนโยบายขององค์กร ($r = 0.67$) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01การบริหารงานบุคคลแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ส่วนความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้โดยจากการศึกษา พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จำนวน 215 คน ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้น การที่เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันกับหน่วยปฏิบัติงาน ของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากทั้งเจ้าหน้าที่และพนักงาน เพราะความผูกพันจะส่งผลถึง ความตั้งใจในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อเจ้าหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจจะมีความตั้งใจที่จะปกป้องหน่วยปฏิบัติงาน เมื่อเกิด เรื่องไม่ดี อย่างสุดความสามารถ

บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักบัญชีในจังหวัดระยอง จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านจิตใจเพราะเป็นส่วนขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จทางธุรกิจที่มากยิ่งขึ้น

นาลนา พงษ์สมบัติ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ที่ความแปรปรวนทางเดียวและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้าน เพื่อนร่วมงาน, ด้าน ลักษณะงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาส ความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส หน่วยงานที่ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ความพึงพอใจในงานโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก ($R=.872$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้หยิบยกแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้มาใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยนำเอาแนวคิดตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory) McClelland (1961) อ้างถึงในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้ใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) อ้างถึงใน ภัฏญภัทร นันทกิจทวี, 2564) ที่กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์เป็นแนวคิด ที่ว่าบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันทางด้านพฤติกรรม โดยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และอายุการทำงาน

2. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ได้ใช้แนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory) McClelland (1961) อ้างถึงใน อรพรรณคำมา (2559) เป็น ทฤษฎีที่มีบทบาทอย่างมากที่จะช่วยในการ พัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจออกตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้ แบบที่หนึ่ง ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) บุคคลต้องการมีอำนาจ เพราะจะอาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและใช้ควบคุมใน

การทำงานแบบที่สอง ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) บุคคลมีความต้องการ ด้านความผูกพัน โดยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อให้เกิดความรู้สึกยินดี ความคุ้นเคย ความเข้าใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ และแบบที่สาม ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement)

3. การศึกษาความจงรักภักดี ได้ใช้แนวคิดของ Hoy & Rees, (1974) อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่แสดงออก ซึ่งเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร นั่นคือถ้าคนยังมีความจงรักภักดีสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกก็จะน้อยลงเท่านั้น ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

4. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นพรัตน์ วรสุข, 2563) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ องค์ประกอบ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง สร้างความคุ้มค่าและความพึงพอใจให้กับองค์กรและผู้ใช้บริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ต้องทำงานได้ตามความคาดหวังของ องค์กร มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน 3) เวลา (Time) คือระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องเหมาะสมกับงาน รวมไปถึงการลดขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและไม่จำเป็น ออกจากกระบวนการทำงาน 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานต้องสมเหตุสมผลกับงานโดยใช้หลักการลงทุนน้อยแลพได้กำไรสูงสุด และ 5) วิธีการ (Methods) หรือกระบวนการในการทำงานต้อง เหมาะสมกับงานและค่าใช้จ่าย

5. การศึกษาความผูกพันขององค์กร ได้ใช้แนวคิดของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรเป็นความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความปรารถนาจะเป็น สมาชิกในองค์กรนั้นตลอดไปมีความเต็มใจและเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับ และความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมสนับสนุนการดำเนินกิจการขององค์กร โดยมีความเชื่อมั่นในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร เป็นการทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กร เป็นการทำงานอย่างสุด ประสบความสำเร็จ และมีความห่วงใยต่อความมั่นคงขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน พาณิชยจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานพาณิชยจังหวัด กลุ่มจังหวัด ภาคกลาง โดยมีช่วงอายุ 22-60 ปี จำนวน 796 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็น ตัวแทนของประชากร ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1970 อ้างถึงใน กัญญ ภัทร นันทกิจทวี, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดของประชากร
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{796}{1+796(0.05)^2}$$

$$= 266.22 \text{ หรือ } 267 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จำนวน 33 คน รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Sampling) โดยใช้ประชากรจากสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางทั้งหมด 25 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนบุคลากรในแต่ละสำนักงานพาณิชย์จังหวัด และจำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชัยนาท	30	12
นครนายก	24	9
นครปฐม	37	14
นนทบุรี	37	14
ปทุมธานี	36	14
พระนครศรีอยุธยา	35	13
ลพบุรี	30	12
สมุทรปราการ	37	14
สมุทรสงคราม	25	10
สมุทรสาคร	33	12
สิงห์บุรี	26	10

ตาราง 2 (ต่อ)

สำนักงานพาณิชย์จังหวัด	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สุพรรณบุรี	32	11
สระบุรี	27	10
อ่างทอง	28	11
กาญจนบุรี	33	11
ราชบุรี	31	12
เพชรบุรี	30	12
ประจวบคีรีขันธ์	28	11
ฉะเชิงเทรา	29	10
ปราจีนบุรี	31	12
ชลบุรี	56	20
สระแก้ว	29	11
ระยอง	31	12
จันทบุรี	34	13
ตราด	27	10
รวมทั้งสิ้น	796	300

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคกลาง จำนวน 300 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. เพศ

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2. อายุ

- 2.1 22-29 ปี
- 2.2 30-39 ปี
- 2.3 40-49 ปี
- 2.4 50-60 ปี

3. สถานภาพ

- 3.1 โสด
- 3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.2 ปริญญาตรี
- 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน

- 5.1 น้อยกว่า 1 ปี
- 5.2 1-5 ปี
- 5.3 6-10 ปี
- 5.4 มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยจำแนกออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลได้ลักษณะตามเกณฑ์ซึ่งเป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้นเพื่อแปลผลแต่ละช่วงในการอธิบายผล (สุदारัตน์ มากะเรือน, 2564) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$h = \frac{5 - 1}{5}$$

$$h = 0.80$$

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยจำแนกออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลได้ลักษณะตามเกณฑ์ซึ่งเป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้นเพื่อแปลผลแต่ละช่วงในการอธิบายผล (สุदारัตน์ มากะเรือน, 2564) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้าง} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ความกว้าง} = 0.80$$

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจำแนกออกเป็นทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลได้ลักษณะตามเกณฑ์ซึ่งเป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้นเพื่อแปลผลแต่ละช่วงในการอธิบายผล (สุदारัตน์ มากะเรือน, 2564) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลได้ลักษณะตามเกณฑ์ซึ่งเป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้นเพื่อแปลผลแต่ละช่วงในการอธิบายผล (สุदारัตน์ มากะเรือน, 2564) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การออกแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาในการจัดเรียงคำถาม ลักษณะคำถาม และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องก่อนส่งแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) โดยค่า α ที่ได้จะแสดงค่าความน่าเชื่อถือ หรือค่าความสอดคล้องภายในของคำตอบ ซึ่งมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม = 0.931
 - 1) ด้านความต้องการอำนาจ = 0.787
 - 2) ด้านความต้องการความผูกพัน = 0.777
 - 3) ด้านความต้องการความสำเร็จ = 0.767
2. ด้านความจงรักภักดีโดยรวม = 0.903
 - 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก = 0.718
 - 2) ด้านความรู้สึกรัก = 0.785
 - 3) ด้านการรับรู้ = 0.710
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม = 0.874
 - 1) ด้านคุณภาพของงาน = 0.773
 - 2) ด้านปริมาณงาน = 0.708
 - 3) ด้านเวลา = 0.714
 - 4) ด้านค่าใช้จ่าย = 0.724
 - 5) ด้านวิธีการ = 0.716

4. ด้านความผูกพันองค์กร = 0.842

1) ความผูกพันด้านจิตใจ = 0.707

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร = 0.895

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน = 0.713

เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบและปรับปรุงก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการจำแนกลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูล บันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS Version 23) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1. การหาค่าความถี่ (Frequencies) คือการจำแนกข้อมูลตามลักษณะหรือตามค่าของตัวแปร X ใดตัวแปรหนึ่งหรือหลายๆตัวแปรไปพร้อม ๆ กัน โดยทำเป็นตารางแจกแจงความถี่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

2. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (อภิรักษ์ จันทะนี, 2538)

$$P = \frac{f * 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_1}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x_1$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$n \sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ด้วยกำลังสอง
	$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัทซ์ (Cronbach's alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548)

$$\alpha = \frac{k \left[\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}} \right]}{1 + \left[\frac{(k-1)\text{Covariance}}{\text{Variance}} \right]}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่กำหนด
	k	แทน	จำนวนคำถามของแบบสอบถาม
	Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
	Variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถามผลลัพธ์

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับหนึ่งแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง

สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนน y
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y และทุกคู่
	n	แทน จำนวนกลุ่มคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์โดยมีข้อจำกัด ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า x เพิ่ม y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลด
3. ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.90 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.70-0.89 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.30-0.69 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.29 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0.09 | แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย |

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน พาณิชยจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 300 ฉบับ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$P - value$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกการนำเสนอ ข้อมูลในการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร สำนักงานพาณิชยจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และอายุการทำงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

2. ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

4. ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

5. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

6. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 300 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	157	52.3
หญิง	143	47.7
รวม	300	100.00

จากตาราง 3 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22 – 29 ปี	138	46.0
30 – 39 ปี	126	42.0
40 – 49 ปี	35	11.7
50 – 60 ปี	1	0.3
รวม	300	100.00

จากตาราง 4 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 22 - 29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และอายุ 50 - 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	162	54.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	136	45.3
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	2	0.7
รวม	300	100.00

จากตาราง 5 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.7
ปริญญาตรี	232	77.3
สูงกว่าปริญญาตรี	63	21.0
รวม	300	100.00

จากตาราง 6 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.3
1 – 5 ปี	200	66.7
6 – 10 ปี	67	22.3
มากกว่า 10 ปี	26	8.7
รวม	300	100.00

จากตาราง 7 อายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 1 - 5 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์ จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ด้านความต้องการอำนาจ	4.35	0.40	มากที่สุด
ด้านความต้องการความผูกพัน	4.41	0.30	มากที่สุด
ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.36	0.41	มากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.37	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 8 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการอำนาจ

ด้านความต้องการอำนาจ	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ คิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันนั้นมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับท่านได้	4.03	0.43	มาก
2. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มักจะได้รับโอกาสในการพูดคุย หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมบ่อยครั้ง	4.71	0.59	มากที่สุด
3. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.00	0.50	มาก
4. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารขององค์กร	4.67	0.64	มากที่สุด
รวม	4.35	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 9 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการอำนาจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มักจะได้รับโอกาสในการพูดคุย หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการ ปฏิบัติงานและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.67 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ คิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันนั้นมี โอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการความผูกพัน

ด้านความต้องการความผูกพัน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.10	0.40	มาก
6. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี	4.73	0.48	มากที่สุด
7. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ สามารถขอคำปรึกษาหรือขอความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	4.09	0.42	มาก
8. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ และเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก	4.73	0.55	มากที่สุด
รวม	4.41	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 10 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการความผูกพัน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาราย ข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี และ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ และเพื่อน

ร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ สามารถขอคำปรึกษาหรือขอความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการความสำเร็จ

ด้านความต้องการความสำเร็จ	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
9. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	3.99	0.55	มาก
10. วิธีการประเมินผลการเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.62	0.70	มากที่สุด
11. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้และความสามารถ	4.10	0.48	มาก
12. งานที่บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.73	0.55	มากที่สุด
รวม	4.36	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 11 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความต้องการความสำเร็จ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 วิธีการประเมินผลการเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความจงรักภักดี	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.39	0.34	มากที่สุด
ด้านความรู้สึก	4.37	0.38	มากที่สุด
ด้านการรับรู้	4.40	0.32	มากที่สุด
ความจงรักภักดีโดยรวม	4.39	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 12 ความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.39 และด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
13. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.99	0.46	มาก
14. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.83	0.41	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
15. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จะทุ่มเทให้กับงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.08	0.31	มาก
16. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	4.67	0.77	มากที่สุด
รวม	4.39	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 13 ความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ทุ่มเทให้กับงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	$\bar{x}$	S. D.	แปลผล
17. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.03	0.48	มาก
18. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร	4.73	0.55	มากที่สุด
19. หากมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและได้ตอบอธิบายไม่เห็นด้วยทันที	4.00	0.52	มาก
20. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้	4.72	0.53	มากที่สุด
รวม	4.37	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 14 ความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านความรู้สึก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหากมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและได้ตอบอธิบายไม่เห็นด้วยทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	$\bar{x}$	S. D.	แปลผล
21. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา ขององค์กร	4.15	0.39	มาก
22. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯมี ความรู้สึกมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.71	0.53	มากที่สุด
23.บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯเห็น ด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร	4.09	0.49	มาก
24. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ บุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯเห็นด้วยและ ยอมรับ	4.67	0.63	มากที่สุด
รวม	4.40	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 15 ความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านการรับรู้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับ
ความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละ
ข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯมีความรู้สึกมีความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71
วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯเห็นด้วยและยอมรับ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.67 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อ
การพัฒนาขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯเห็นด้วยกับ
นโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และ
วิธีการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.41	0.28	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.37	0.35	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.39	0.28	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.37	0.34	มากที่สุด
ด้านวิธีการ	4.37	0.32	มากที่สุด
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.38	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 16 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
25. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มี ความผิดพลาด	3.99	0.33	มาก
26. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ สามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่หนด	4.81	0.51	มากที่สุด
27. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความ รวดเร็ว	4.11	0.37	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯเสมอ	4.72	0.56	มากที่สุด
รวม	4.41	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของบุคลากรสำนักงาน พาณิชย์จังหวัดฯเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์ จังหวัดฯทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
29. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน	4.09	0.36	มาก
30. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน	4.69	0.58	มากที่สุด
31. ปริมาณงานที่บุคลากรสำนักงานพาณิชย์ จังหวัดฯ ได้รับมอบหมายในแต่ละวันมี ความเหมาะสม	4.06	0.53	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำ ให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.62	0.68	มากที่สุด
รวม	4.37	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 18 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปริมาณงานที่บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
33. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ปฏิบัติงานได้สำเร็จจุล่งภายในเวลากำหนด	4.15	0.42	มาก
34. กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด	4.66	0.52	มากที่สุด
35. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ สามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.48	มาก
36. ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จัดบุคคลากรอย่างเพียงพอ กับปริมาณงาน	4.56	0.65	มากที่สุด
รวม	4.39	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 19 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ปฏิบัติงานได้สำเร็จจุล่งภายในเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
37. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.21	0.45	มากที่สุด
38. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย	4.57	0.62	มากที่สุด
39. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร	4.19	0.56	มาก
40. องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย	4.51	0.63	มากที่สุด
รวม	4.37	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านวิธีการ

ด้านวิธีการ	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
41. องค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.55	มาก
42. องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	4.58	0.54	มากที่สุด
43. องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	4.21	0.51	มากที่สุด
44. องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน	4.51	0.58	มากที่สุด
รวม	4.37	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านวิธีการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และองค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์ จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.30	0.31	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.43	0.55	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.37	0.32	มากที่สุด
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	4.37	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 22 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
45. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดรู้สึก ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.04	0.34	มาก
46. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงาน กับบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มาก	4.76	0.58	มากที่สุด
47. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มี ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	4.08	0.37	มาก
รวม	4.30	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 23 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
48. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ คิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.72	0.57	มากที่สุด
49. แม้ว่าบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป	3.96	0.62	มาก
50. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	4.61	0.77	มากที่สุด
รวม	4.43	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 24 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านการคงอยู่กับองค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไป

หาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ คิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และแม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมควรใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	$\bar{x}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
51. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร	4.07	0.42	มาก
52. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการกฎระเบียบ	4.72	0.48	มากที่สุด
53. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ จะปกป้องชื่อองค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย	4.11	0.39	มาก
54. บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ รู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า	4.58	0.76	มากที่สุด
รวม	4.37	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 25 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ภาพรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ มีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ รู้สึกว่าการลาออกจาก

องค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดจะปกป้องชื่อองค์กร ถ้ามีผู้อื่นมา กล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดฯ เชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_0 = แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_1 = แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ ระดับ ความ เชื่อ มั่น ร้อย ละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P - value$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทาง	ระดับ
	<i>r</i>	<i>P – value</i>	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านความต้องการอำนาจ	0.766	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.568	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.711	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.755	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.755 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ มีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.766 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.568 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานใน ด้านความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.711 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานใน ด้านความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_0 = ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_1 = ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P - value$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความจงรักภักดี	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทาง	ระดับ
	<i>r</i>	<i>P – value</i>		
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.777	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความรู้สึก	0.775	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการรับรู้	0.741	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.834	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.834 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.777 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความรู้สึก มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.775 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านการรับรู้ มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.741 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านการรับรู้ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_0 = แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_1 = แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P - value$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทาง	ระดับ
	<i>r</i>	<i>P – value</i>		
ด้านความต้องการอำนาจ	0.684	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.595	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.620	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.694	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.694 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ มีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.684 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.595 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.620 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_0 = ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_1 = ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P - value$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความจงรักภักดี	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทาง	ระดับ
	<i>r</i>	<i>P – value</i>	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.732	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความรู้สึก	0.694	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการรับรู้	0.634	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.749	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.749 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.732 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.694 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านการรู้สึกรู้สึกดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการรับรู้ มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.634 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านการรับรู้ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_0 = แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_1 = แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P - value$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของบุคลากร
สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

แรงจูงใจในการทำงาน	ความจงรักภักดี		ทิศทาง	ระดับ
	<i>r</i>	<i>P – value</i>		
ด้านความต้องการอำนาจ	0.752	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความต้องการความผูกพัน	0.650	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.720	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.778	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.778 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ มีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.752 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.650 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.720 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_0 = ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

H_1 = ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $P - value$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทาง	ระดับ
	<i>r</i>	<i>P – value</i>		
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.577	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.579	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.630	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.656	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.656 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า *P – value* <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า *r* เท่ากับ 0.577 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง

ไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.579 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่า $P - value < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นก็คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.630 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการอำนาจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความผูกพัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 2 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความรู้สึก	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการอำนาจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความผูกพัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 4 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความรู้สึก	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการอำนาจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความผูกพัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ความผูกพันด้านจิตใจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความจงรักภักดี กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความจงรักภักดี กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยในด้านแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร เพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจจะทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยในด้านแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
2. ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
4. ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
6. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 22 - 29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และอายุ 50 - 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 1 - 5 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมักจะได้รับโอกาสในการพูดคุย หรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันนั้นมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

2. ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี และ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือขอความคิดเห็น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 วิธีการประเมินผลการเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์ จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ท่านจะทุ่มเทให้กับงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

2. ด้านความรู้สึก โดยรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ท่านรู้สึกมี

ความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหากมีผู้ยื่นพุดถึงองค์กรท่านในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและได้ตอบอธิบายไม่เห็นด้วยทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

3. ด้านการรับรู้ โดยรวมมีระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกมีความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ ท่านเห็นด้วยและยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทำงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ผู้บังคับบัญชาจัดงานอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการในการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดบุคคลากรอย่างเพียงพอกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อลดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และท่านหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

5. ด้านวิธีการ โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 องค์กรได้นำวิธีการจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาปรับใช้กับกระบวนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 องค์กรได้มีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และองค์กรนำเครื่องมือทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์ จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พบว่า ภาพรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ โดยรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับท่านมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และแม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สนใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.766 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.568 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.711 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดี โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.834 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.777 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.775 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.741 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีด้านการรับรู้ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.694 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.684 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.595 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.620 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดี โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของ ความจงรักภักดีในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์รายด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.732 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.694 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.634 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกละเอียดขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้นจะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.752 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความ

คิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.650 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.720 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.656 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.577 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.579 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.630 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีอายุ 22 - 29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในบริบทของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดนั้น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง มักมีแรงจูงใจในการมีบทบาทสำคัญในองค์กร และต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดทิศทางของหน่วยงาน ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันที่เพิ่มขึ้น เหตุเพราะบุคคลเหล่านี้มักมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างแข็งขัน เนื่องจากพวกเขามองว่าองค์กรเป็นเวทีที่สามารถใช้ความสามารถและอิทธิพลของตนเองในการขับเคลื่อนนโยบายหรือสร้างผลกระทบต่อสังคม ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเพิ่มขึ้นเพราะพวกเขามองว่าองค์กรเป็นพื้นที่ที่ตอบสนองต่อแรงจูงใจของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา หิมทอง และปิยากร หวังมหาพร (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.568 และปัจจัยค่าจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดรฤณี ชมศรีพรชัย และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.6 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($M=65.17$, $SD=6.99$) ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.715$, $.689$ และ $.759$) ตามลำดับ ส่วนอายุ เพศ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทของสายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการให้ความสำคัญ กับการพัฒนางานให้มีขั้นตอนและเป็นระบบ และพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน การจัดองค์การให้มีลักษณะของการกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า ด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่ต้องการความผูกพันสูงมักให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ สนับสนุนกัน และมีการสื่อสารที่ดี บุคลากรกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เหตุเพราะบุคลากรที่มีความต้องการความผูกพันสูงมักจะรู้สึกว่า องค์กรเป็นเหมือนบ้านหรือครอบครัว ซึ่งกระตุ้นให้พวกเขาต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป มีความจงรักภักดี และพร้อมทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ แต่ไพบุลย์ (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.485 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจางแสง และวิโรจน์ สารรัตนะ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน อีกทั้ง แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรยังมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผ่าน ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการค้าของพื้นที่ บุคลากรที่ต้องการความสำเร็จจะมองว่าองค์กรเป็นเวทีที่ช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร เพราะบุคลากรที่มีแรงจูงใจด้านนี้มักตั้งใจทำงาน พยายามให้กับองค์กร และต้องการบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งหากองค์กรสามารถสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านี้เติบโตและประสบความสำเร็จได้ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศราคม รักท้วม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับความสัมพันธ์สูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีฉนวนกุล และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคมผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจ ในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0

สมมติฐานที่ 2 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภาคกลาง

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งลักษณะของความจงรักภักดีในแต่ละด้านกับ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นถือเป็นการกระทำที่สะท้อนถึงความ จงรักภักดีและความตั้งใจในการอยู่กับองค์กร ซึ่งรวมถึงการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การพูดถึงองค์กรในทางบวก และการช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานและรักษาวัฒนธรรมองค์กร เหตุเพราะการที่บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเหล่านี้ ออกมาได้ นั้นมักจะเกิดจากการที่บุคลากรเหล่านี้รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับความผูกพันและ ความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วราภรณ์ อินทร์แก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ พฤติกรรมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาน ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพฤติกรรมสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยบุคลากรที่แสดงออก เชิงสนับสนุนองค์กรจะมีความภักดีและความตั้งใจอยู่ในองค์กรระยะยาว

ด้านความรู้สึก พบว่า ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรู้สึกทางบวก ที่บุคลากรมีต่อองค์กร เช่น ความภาคภูมิใจ ความสุขในการทำงาน หรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยหากบุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่าในงานของตนเอง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรเหล่านี้มักจะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญธิภา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดี ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดี พบว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา แซ่ไคว่ (2562) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกไว้วางใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกไว้วางใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรที่รู้สึกไว้วางใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน จะส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรระยะยาว

ด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์กร เช่น ภาพลักษณ์ขององค์กร ความยุติธรรม ความโปร่งใสในการบริหาร หรือโอกาสในการเติบโต มีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยหากบุคลากรรับรู้ ว่า องค์กรให้คุณค่า สนับสนุน และดูแลพนักงานอย่างดี พวกเขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานส่วนปฏิบัติการสถานี บริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร นาคประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจจาก ความต้องการอำนาจ มักแสดงออกถึง ความเป็นผู้นำ ความกล้าตัดสินใจ และความสามารถในการจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรที่ต้องการอำนาจ จะพยายามแสดงศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของ ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้ง เมื่อบุคลากรได้รับ โอกาสในการบริหารงานและใช้ความสามารถในการตัดสินใจ จะทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร และมีแรงผลักดันที่จะทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย จันทรทอง (2563) ศึกษาเรื่อง ความต้องการอำนาจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความต้องการอำนาจในระดับเหมาะสมจะมีบทบาทในการตัดสินใจและบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ บุคลากรกลุ่มนี้มักมีความกล้าแสดงออก ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์หรือบริหารคนในทีม ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรดีขึ้น และยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สิริวัฒน์ (2561) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในองค์กรธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะในด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในด้านบทบาทการควบคุม การดูแลทีมงาน การบริหารจัดการสถานการณ์ และการตัดสินใจในงานประจำวัน ทั้งนี้พบว่า หัวหน้างานที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจในระดับเหมาะสมจะสามารถสร้างอิทธิพลต่อทีมงานได้ดี ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เกิดความร่วมมือ และส่งผลดีต่อเป้าหมายขององค์กร

ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า ด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความต้องการความผูกพันสูง มักจะมีความทุ่มเทและใส่ใจในงานมากขึ้น เพราะต้องการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรที่คนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เพราะเมื่อตอบสนองความต้องการนี้ได้ดี บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงศ์ ปิศาจ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโดลไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโดลไทยแลนด์ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มี ค่าเท่ากับ 0.496 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจที่ระดับปานกลาง ก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ภูมิสิริ (2562) ศึกษาเรื่อง ความต้องการความผูกพันในบุคลากรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความผูกพันในบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม ผลงานจะมีคุณภาพสูงเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันและเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงานในเชิงบวกมักจะแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่ต้องการประสบ

ความสำเร็จมักมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพสูง คิดค้นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา และพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จสูงนั้นก็พยายามทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพโดยรวมที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนกิจ ตรีรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับกลาง ($r = 0.534$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา ศรีสะอาด (2562) ศึกษาเรื่อง ความต้องการความสำเร็จและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงมักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายช่วยให้บุคลากรมีความพยายามในการพัฒนาทักษะและปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและมีผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นในระดับองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ความจงรักภักดี ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งลักษณะของความจงรักภักดีในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีพฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์กร มักมีแนวโน้มที่จะร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความกระตือรือร้นและพร้อมปรับตัวเพื่อให้งานสำเร็จ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก ลดความขัดแย้งในที่ทำงาน และลดอัตราการลาออก และช่วยให้องค์กรมีเสถียรภาพ เพราะเมื่อองค์กรมีพนักงานที่มีพฤติกรรมจงรักภักดี ประสิทธิภาพโดยรวมของทีมงานจะเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร สุขเกษม และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุน ส่วนความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ โดยจากการศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สุขสวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกและการแสดงออกในด้านการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือ เมื่อบุคลากรมีการแสดงออกถึงความเต็มใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

ด้านความรู้สึก พบว่า ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรู้สึกที่ดีช่วยให้บุคลากรมีความทุ่มเทและลดความเครียดในการทำงาน เพราะบุคลากรที่มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร มักมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างเต็มที่และพยายามทำให้ดีที่สุด มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และสามารถจัดการกับความเครียดในการทำงานได้ดีขึ้น โดยเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ และสิทธิกร กมลასน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยาม โอเชียนเวิร์ล กรุงเทพฯ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.45 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ไกรศิริ (2562) ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความไว้วางใจในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกไว้วางใจในองค์กรมีผลบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีความรู้สึกดีในงานที่ทำจะมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการ

ทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการส่งเสริมความไว้วางใจในองค์กรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีจากบุคลากร

ด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการรับรู้เกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กรช่วยลดความกังวลของบุคลากร โดยบุคลากรที่รับรู้ว่าการองค์กรมีความมั่นคง และมีนโยบายที่ดีต่อพนักงานนั้นจะมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนขององค์กร และมีความมุ่งมั่นและจงรักภักดีมากขึ้น เพราะรับรู้ว่าการองค์กรให้ความสำคัญกับตน เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นใจในองค์กรก็就会有ความกระตือรือร้นในการทำงานและพยายามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในผลตอบแทนและความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรดเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ กาญจนทิพย์ (2563) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ในเชิงบวกต่อความเป็นธรรมในองค์กรและความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในเชิงบวกต่อความเป็นธรรมในองค์กรและความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยความรู้ที่ดีในองค์กรมีผลต่อความกระตือรือร้นและการพัฒนาการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีความเป็นธรรมและมีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน จะส่งผลให้พวกเขามีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจในแต่ละด้านกับ ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความต้องการอำนาจ มักจะมีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เพราะบุคลากรเหล่านี้มักจะภาคภูมิใจในองค์กร และอยากให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการพัฒนาองค์กร ซึ่งการมีตำแหน่งหรืออำนาจทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญในองค์กร จึงก่อให้เกิดความพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพราะต้องการเป็นผู้นำและได้รับการยอมรับ โดยเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีอิทธิพลและได้รับโอกาสจากองค์กรแล้วนั้นก็ก่อให้เกิดความจงรักภักดีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ มาลาพิเชฐ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ($r = 0.698$) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน ($r = 0.740$) และปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ($r = 0.775$) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในระดับสูงในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ทองคำ (2562) ศึกษาเรื่อง ความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการอำนาจมีผลบวกต่อความจงรักภักดีในองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความต้องการอำนาจมักจะรับผิดชอบงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในองค์กร ทำให้พวกเขา รู้สึกผูกพันและมีความภักดีต่อองค์กรที่ให้โอกาสนี้ การมีบทบาทสำคัญในองค์กรช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงและความผูกพันในระยะยาวกับองค์กร

ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า ด้านความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความต้องการความผูกพันสูงมักให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็จะพยายามสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บุคลากรเหล่านี้จะรู้สึกมีความสุขและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานก็จะมีพลังพอใจและผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ความจงรักภักดีเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ธนพร การชงัด และปฏิมา ถนิมกาญจน์ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलพรรณ ดวงเจริญ (2560) ศึกษาเรื่อง ความต้องการความผูกพันของบุคลากรกับความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดี เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักจะแสดงความภักดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรในระยะยาว พวกเขาจะทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการให้รางวัลและการยอมรับช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดี เพราะบุคลากรที่ต้องการความสำเร็จสูงมักต้องการ การยอมรับจากองค์กร หากองค์กรมีระบบการให้รางวัลและการยกย่องความสำเร็จ บุคลากรจะรู้สึกได้ว่า องค์กรให้คุณค่าและสนับสนุนพวกเขา การที่องค์กรให้โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ และให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดี โดยบุคลากรที่ได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลจากองค์กรจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับจากองค์กรก็จะรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของพนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ศรีณรงค์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความต้องการความสำเร็จและผลกระทบต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะแสดงความภักดีและความ

จงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว เนื่องจากพวกเขามีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและการแสดงความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันทางจิตใจส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะบุคลากรที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรในระดับจิตใจ มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน จะรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่มีความหมายต่อพวกเขา และต้องการทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรเติบโต โดยความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรช่วยลด ความขัดแย้งในที่ทำงาน เนื่องจากบุคลากรจะให้ความร่วมมือกับผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและทัศนคติที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับจิตใจก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรบรรณ ชัยโชค (2563) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันทางจิตใจและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันทางจิตใจที่เกิดขึ้นในองค์กรมีผลเชิงบวกต่อการปรับปรุงการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการสนับสนุนการเติบโตและ

การพัฒนาอาชีพของบุคลากร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันทางจิตใจที่ดีกับองค์กรมักจะแสดงออกในเชิงบวกต่อผลการทำงานและมุ่งมั่นพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานในระยะยาวเพิ่มขึ้น

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรู้สึกด้านการคงอยู่ช่วยให้บุคลากรทุ่มเทกับองค์กรมากขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดจะพยายาม ทำให้ตนเองมีคุณค่าและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร โดยบุคลากรที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรในมิติของการคงอยู่ จะมีแนวโน้มที่จะพยายามรักษาสถานะของตนเองเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจทำให้ต้องออกจากองค์กร และจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่องค์กรให้โอกาสที่ดี ทำให้เกิดความต้องการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัตน์ มากะเรือน (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร วิริยะกุล (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่รู้สึกว่าคงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งคุ้มค่าและเหมาะสมกับตนเองในระยะยาว จะมีแนวโน้มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องการรักษาสถานภาพและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และลดอัตราการลาออก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์

ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความผูกพันในด้านบรรทัดฐาน จะมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความรับผิดชอบต่อองค์กร เนื่องจากมีมุมมองว่าการทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและจำเป็นที่จะต้องทำ เพราะการทำเช่นนั้นจะไม่ทำให้ตัวเองหรือองค์กรผิดหวัง การรับรู้ในลักษณะนี้ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นและส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริพันธุ์ สัญญาวิรัตน์ (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เวิลด์ อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.605 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ศรีทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่รู้สึกว่าคุณค่าที่รับผิดชอบต่อองค์กร และควรตอบแทนองค์กรที่ให้โอกาสและดูแลมาตลอด จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพยายามรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดอัตราการเปลี่ยนงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ดังนั้น สมควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน อาทิ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการชื่นชมและให้กำลังใจ เป็นต้น อีกทั้ง ยังควรที่จะต้องมีการปรับปรุงด้านการสนับสนุนองค์กร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีแสดงความสามารถในการทำงานและมีบทบาทสำคัญในงานต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการมีคุณค่าในองค์กรขึ้น ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่จะทำให้อำนาจบุคลากรมีความรู้สึกถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ตลอดจน การสำรวจหรือประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

2. จากการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางในระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะอยู่ในระดับสูงทุกด้านแล้วก็ตาม แต่การวางแผนกลยุทธ์ระยะยาวเพื่อสร้างความยั่งยืนก็ยังถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการมีกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรที่มองไปข้างหน้าจะทำให้บุคลากรเห็นทิศทางขององค์กรและรู้สึกว่าองค์กรกำลังเดินหน้าไปในทิศทางที่ดี ซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นคงและความจงรักภักดีโดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาวต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ดังนั้น จึงสมควรจะต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ควบคู่ไปกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนา เช่น การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมถึงการยกย่องผลงานจะกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ตลอดจน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนแรงจูงใจ โดยไม่มุ่งเน้นแค่ผลลัพธ์ทางธุรกิจอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญกับกระบวนการและการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ดังนั้น จึงสมควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างความรู้สึภักดีต่อองค์กร โดยการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรผ่านการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร รวมถึงการทำให้บุคลากรเข้าใจถึงการสนับสนุนที่องค์กรมีต่อตนเอง ควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความรู้สึกโดยการสร้างวัฒนธรรมที่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร ทั้งในด้านการตัดสินใจและการพัฒนา เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ และการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ จะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ตลอดจน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในรูปแบบทีม จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและเสริมสร้างความรู้สึภักดี เพราะบุคลากรจะรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความจงรักภักดีและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

5. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ดังนั้น องค์กรจึงควรที่จะต้องมีการสร้างช่องทางที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับผู้บริหารได้ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและองค์กร เพื่อโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร สร้างบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรรู้สึกสบายใจและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันและการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจน สนับสนุนให้มีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดการระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี โดยจะช่วยลดความเครียดและทำให้พวกเขามีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในองค์กรมากยิ่งขึ้น

6. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ดังนั้น จึงสมควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยการสร้างกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม หรือการร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและสนับสนุนการพัฒนาและดูแลด้านจิตใจของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านความสุขและสุขภาพจิตด้วยการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด และเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขและผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการทำงานในองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องด้วยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรที่จะหยิบยกบุคลากรสำนักงานพาณิชย์

จังหวัด ในกลุ่มจังหวัดภาคอื่น ๆ มาเป็นประชากรในการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงงูงใจในการทำงาน ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรประจำสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่อาจมีความแตกต่างกันออกไปจากบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

2. การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต่อไปนั้นควรที่จะนำเอาวิธีการศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อได้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่นอกเหนือไปจากข้อมูลที่ได้รับจากการแจกแบบสอบถาม เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพขององค์กรให้มีประสิทธิภาพได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อาทิ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

4. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยควรเพิ่มเติมในส่วนของคำถามปลายเปิด เพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง เพื่อที่จะนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเหล่านี้มาใช้ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน

บรรณานุกรม

- Alfes K. Truss C. and Gill J. (2010). The HR Manager as Change Agent: Evidence from the Public Sector. *Journal of Change Management*, 10(1), 109-127.
<https://doi.org/10.1080/14697010903549465>
- 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), 1-18.
- Bakator, M., Petrovic, N., Boric, S., & Dalic, N. (2019). Impact of Human Resource Management on Business Performance: A Review of Literature. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 9(1), 3-13.
- Bradley, T. (2020, 7 January 2020). *Employee Motivation and Organisational Behaviour*.
<https://www.linkedin.com/pulse/employee-motivation-organisational-behaviour-tim-bradley>
- Bruce, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 9(1), 533-546.
- Certo, S. C. (2000). *Modern Management*. Prentice-Hall.
- Dowding, K., & John, P. (2012). *Exits, Voices and Social Investment: Citizens' Reaction to Public Services*. Cambridge University Press.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *Sankhya: The Indian Journal of Statistics*, 63(3), 293-310.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman. (1959). *The Motivation to Work*. John Willey.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.
- Hoy, K., & Rees, R. (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration*. *Sociology of Education*, 47(2), 268-286.
- Johnson, D. W. (2014). *Reaching out: Interpersonal effectiveness and self-actualization*

- (11th ed.). Allyn & Bacon.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control* (9th ed.). Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- McClelland. (1961). *The Achieving Society*. D. Van Nostrand Company Inc.
- Millet, D. (1954). *Management in the Public Service*. McGraw Hill Book Company.
- Mullins, L. (2005). *Management & organisational behaviour*. Pearson Education Limited.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Richard D. Irwin, Inc.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective* (6th ed.). Prentice Hall.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. The Mcnalla.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sule, E. T. (2017). Islamic perspective on competence to increasing organizational citizenship behavior (ocb) with knowledge sharing behavior as a moderation variable of sharia bank employees in the Bangka Belitung Islands Province. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(3), 1-13.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Waller, M. J. (2015). Organizational Behavior: A Brief Overview and Safety Orientation. *Current Problems in Pediatric and Adolescent Health Care*, 45(12), 378-381.
- Wilson, C. (2010). *The High Cost of Low Engagement*. Retrieved from <http://www.managementconcepts.com>
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* (2nd ed.). Billing and Son.
- Woodruffe, C. (2006). The crucial importance of employee engagement. *Human Resource Management International Digest*, 14(1), 3-5.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. Harper and Row Publications.

- Zahari, M. S. M. (2013). Customer Behavioral Intention: Influence of Service Delivery Failures and Service Recovery in Malay Restaurants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 105, 115-121.
- Zaleanick, A. (1958). *Motion Productivity and Satisfaction of Workers*. Division of Research Harvard University.
- กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 116-129.
- กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A [สารนิพนธ์, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น]. กรุงเทพฯ.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- กฤตตินา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. กรุงเทพฯ.
- กฤตเมธ เลขาวิจิตร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮท์ ควอลิตี้ การ์เม้นท์ จำกัด [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย]. กรุงเทพฯ.
- กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- กัญญารัตน์ วิชาเย. (2562). ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.

- กัญศิมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย]. กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติชนม์ อินทรีย์ม. (2564). การสร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร [การค้นคว้าอิสระ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- กิตตินันท์ เครือแพทย์ และคณะ. (2564). การคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ: ปัจจัยความสำเร็จ
ของการใช้ภาวะผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อให้เกิดชุมชนตัวอย่าง.
วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 21(2), 409-433.
- จักรพันธ์ บุญญะรัง และทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2567). แนวทางการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสารศึกษิตาแล, 5(1), 15-
28
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความ
ผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [สาร
นิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- จิตรลดา ศรีสะอาด. (2562). ความต้องการความสำเร็จและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานใน
องค์กร. วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 10(2), 65-80.
- จิราพร วิริยะกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร
ธุรกิจขนาดกลาง. วารสารบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์, 39(1), 77-91.
- เจนรบ พลเดช, ภัคดี โพธิ์สิงห์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, & สัญญา เคนาภูมิ. (2561). รูปแบบ
การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวน ในการปราบปราม การทุจริต
สำนักงาน คณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ
กระทรวงยุติธรรม. วารสารช่อพะยอม, 29(1), 15-26.
- ชลธิชา จำปาหวาย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้าง
รายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย [งานนิพนธ์การศึกษา,
มหาวิทยาลัยมหิดล]. นครปฐม.
- ชลิดา ทิพย์มงคล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษา
บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์ จำกัด [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 10 ed.). ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์

โปรเกรสซิฟ.

เชษฐิดา กุศลไสยานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์, & นรีกานต์ อินทปัตย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 1(1), 25-31.

ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานคืนเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2), 161-171.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2560). พฤติกรรมองค์กร. ซีเอ็ดบุ๊คเซ็น.

ณัฐกานต์ กาญจนทิพย์. (2563). การรับรู้ในเชิงบวกต่อความเป็นธรรมในองค์กรและความชัดเจนของหน้าที่ความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร. วารสารการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 22(4), 128-142.

ณัฐนิชา หิมทอง และปิยากร หวังมหาพร. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย, 8(2), 144-152

ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2563). แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เ็นซี โคโคเนท จำกัด ตำบลแพ่งพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 7(1), 261-274.

ดรุณี ชมศรีพรชัย และคณะ (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารวิจัยทางการพยาบาล, 22(2), 115-129.

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. กรุงเทพฯ.

ธรรมสรณ์ นิลไทร. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.

ธัญวรรณ ชัยโชค (2563). ความผูกพันทางจิตใจและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

- บุคลากรในองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ. วารสารการบริหารจัดการองค์กร, 14(2), 102-115.
- ธิภาพร ทองทักษิณ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]. นครราชสีมา.
- นพรัตน์ วรสุข. (2563). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ย่านเพลินจิต [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- นภัสสร ท้าวประยูร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับกระบวนการตัดสินใจในการคงอยู่ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. กรุงเทพฯ.
- นภัสสร โนรี. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.
- นภารัฐ อัมพสุวรรณ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- นवलพรรณ ดวงเจริญ. (2560). ความต้องการความผูกพันของบุคลากรกับความจงรักภักดีในองค์กร. วารสารการบริหารจัดการองค์กร, 15(2), 99-110.
- นันทกาญจน์ จันทวารา. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง [ปัญหาพิเศษปริญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.
- นันทนา ภูมิสิริ. (2562). ความต้องการความผูกพันในบุคลากรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม. วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 15(2), 55-69.
- นันทนา ละม่อม. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 58(4), 1-25.
- นาลนา พงษ์สมบัติ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัย

รามคำแหง]. กรุงเทพฯ.

นิติพล ภูตะโชติ. (2566). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิวัฒน์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 6(2), 33-45.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70.

ปฎิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. สกลนคร.

ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้]. เชียงใหม่.

ปวีณา ศรีทอง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการการจัดการ, 6(2), 45-60

ปาริชาติ ศรีณรงค์. (2562). ความต้องการความสำเร็จและผลกระทบต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร. วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 15(2), 45-59.

พงษ์ศักดิ์ ทองคำ. (2562). ความต้องการอำนาจกับความจงรักภักดีในองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, 15(3), 101-113.

พรทิพย์ สิริวัฒน์. (2561). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในองค์กรธุรกิจ. วารสารการจัดการธุรกิจ, 11(2), 21-34.

พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ. (2563). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย.

พัชรนัย จารุทวีผลบุญ และคณะ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(3), 27-39.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด

- [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.
- พิชญาภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ *Generation Y* ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล]. นครปฐม.
- พิเชษฐ ชิมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก
กรณีศึกษา: บริษัท จงฟู กรุงเทพฯ จำกัด [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. นครปฐม.
- มลฤดี บุริส และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร
ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการ
สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 270-285.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์
ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- รัชนี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการ
ทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ [วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- รัตน์ติญา อยู่เย็น. (2563). ระดับความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบ
ราชการไทย. วารสาร *HR intelligence*, 15(2), 44-63.
- รุจิรัตน์ วิโรจน์ศิริชัย. (2561). ศึกษาการรับรู้และทัศนคติของผู้ใช้บริการที่มีผลต่อการเข้าใช้บริการ
สถานีบริการน้ำมัน *TPIPL* กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
กรุงเทพฯ.
- วชิรวีร งามละม่อม. (2558). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (*New Public Management: NPM*).
สถาบัน TDRM.
- วราภรณ์ อินทร์แก้ว. (2561). พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพฤติกรรมสนับสนุนเพื่อน
ร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานประกอบการ. วารสารวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 10(1), 45-58.
- วราลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน
อนุสรณ์ [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. นครปฐม.
- วีรศักดิ์ จักรสาร. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].
อุบลราชธานี.

- ศรัณย์ ประสาร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต, 22(2), 39-48.
- ศศิธร นาคประเสริฐ. (2562). ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการการจัดการ, 6(2), 55-68.
- ศิริพร ไกรศิริ. (2562). ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความไว้วางใจในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร. วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 15(3), 102-115.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- เศก ศรีสำราญ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท จัดตรารูป จำกัด [การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. กรุงเทพฯ.
- สมใจ ลักษณะ. (2554). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาย จันทร์ทอง. (2563). ความต้องการอำนาจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, 7(1), 45-58.
- สรัญญ์ณภร วรรณสิงห์, เบญจมาศ นาควงษ์, & ไสริยา สุภาพล. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานสำนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์. วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์, 2(3), 13-19.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). การสร้างประเมินค่าและการใช้ประโยชน์. สถาบันวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2564). คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เรื่อง การรายงานประจำของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กระทรวงพาณิชย์.
- สุดารัตน์ มากะเรือน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2553). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. ท้อป.
- สุธาสินี วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- สุปรียา ศรีเดชะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 [วิทยานิพนธ์,

- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- สุภัคพรรณ มีประพันธ์ และเอกลักษณ์ ไชยภูมิ. (2567). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(3), 67-80.
- สุภาภรณ์ สุขสวัสดิ์. (2562). พฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือ. วารสารการบริหารงานบุคคล, 13(1), 75-90.
- สุรเดช เตชะวากุล. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- เสนาะ ดิยาว. (2553). หลักการบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิศร สุขเกษม และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 37-48.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 4(1), 35-38.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2538). วิธีวิจัยทางธุรกิจ. ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี. เจ. พรินติ้ง.
- อรพินท์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2(2).
- อัจฉรา แซ่ไคว. (2562). ความรู้สึกไว้วางใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรเอกชน. วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา, 6(1), 23-36.
- อัลญาน์ สมุห์เสนีโต. (2562). ประชากรและการจัดการสุขภาพ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำภาพร จิรธรรมโอภาส. (2565). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร [ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “แรงจูงใจและ
ความจงรักภักดีที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง” โดยข้อมูลที่เก็บในงานวิจัยนี้จะเป็น
ความลับและนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบ
จากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณา
ของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดี
- ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

ณัชชาрі อนนงค์รักษ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 22-29 ปี

☐ 2. 30 -39 ปี

☐ 3. 40 -49 ปี

☐ 4. 50 – 60 ปี

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส /อยู่ด้วยกัน

☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1-5 ปี

☐ 3. 6-10 ปี

☐ 4. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านความต้องการอำนาจ					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับท่านได้					
2. ท่านมักจะได้รับโอกาสในการพูดคุย หรือแสดง ความคิดเห็นในที่ประชุมบ่อยครั้ง					
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานและการบริหารขององค์กร					
ด้านความต้องการความผูกพัน					
5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี					
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือขอความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก					
ด้านความต้องการความสำเร็จ					
9. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
10. วิธีการประเมินผลการเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ					
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					

ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
13. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ					
14. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
15. ท่านจะทุ่มเทให้กับงานเมื่อได้รับมอบหมายงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
16. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า					
ด้านความรู้สึก					
17. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
18. ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร					
19. หากมีผู้อื่นพูดถึงองค์กร					

ความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ท่านในทางไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและได้ตอบอธิบายไม่เห็นด้วยทันที					
20. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
ด้านการรับรู้					
21. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาขององค์กร					
22. ท่านมีความรู้สึกมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
23. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร					
24. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
25. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด					
26. ท่านสามารถทำงานได้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
27. ท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ การทำงานเพื่อให้เกิดความ รวดเร็ว					
28. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ ในผลงานของท่านเสมอ					
ด้านปริมาณงาน					
29. ท่านทำงานได้ตรงตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน					
30. ท่านทำงานได้มากกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน					
31. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายในแต่ละวันมี ความเหมาะสม					
32. ผู้บังคับบัญชาจัดงาน					

ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
อย่างเป็นระบบทำให้เกิด ความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา					
33.ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด					
34.กระบวนการในการ ปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานได้ตรงตามที่ กำหนด					
35.ท่านสามารถบริหารเวลา ในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม					
36.ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดบุคลากรอย่างเพียงพอ กับปริมาณงาน					
ด้านค่าใช้จ่าย					
37.ท่านใช้ทรัพยากรในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า					
38. ท่าน ช่วย องค์กร ประหยัดพลังงาน เพื่อลด ค่าใช้จ่าย					
39. ท่าน หา วิธี การ ปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อลด ค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร					
40. องค์กรมีนโยบายให้					

ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
บุคคลากรปฏิบัติตามเพื่อ ลดค่าใช้จ่าย					
ด้านวิธีการ					
41. องค์กรนำเครื่องมือ ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน					
42. องค์กรมีการใช้ระบบ คอมพิวเตอร์ในการ ปฏิบัติงาน					
43. องค์กรได้มีการนำ เทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้กับ การทำงาน					
44. องค์กรได้นำวิธีการจาก แหล่งเรียนรู้ภายนอกมา ปรับใช้กับกระบวนการ ปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความผูกพันด้านจิตใจ					
45. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
46. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิตการทำงานกับท่านมาก					
47. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร					
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
48. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
49. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นและได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป					
50. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะ					

ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
51.ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและนโยบายขององค์กร					
52.ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ					
53.ท่านจะปกป้องชื่อองค์กรถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้บริษัทเสื่อมเสีย					
54.ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า					

ประวัติผู้เขียน

