

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิต ออโตโมทีฟ จำกัด

Relationship of Work Motivation and Employee's Organizational Commitment of Thai Summit
Automotive Co.Ltd

ปิยะ ทองงาม¹, ศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
141/140 ม.7 บางโหลง บางพลี สมุทรปราการ 10540 มือถือ : 083 – 449 – 1855

E-mail : piya.tho@hotmail.com

²หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
298 ถนนสรพรพาวุช แขวง/เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260 โทรศัพท์ : 0 – 2744 – 7356 – 65

E-mail : Saksinee@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิต ออโตโมทีฟ จำกัด 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิต ออโตโมทีฟ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และ 0.94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิต ออโตโมทีฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิต ออโตโมทีฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิต ออโตโมทีฟ จำกัด ทุกด้านมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this research is 1) to study the relationship of work motivation and employee's organization commitment of Thai summit automotive co.ltd. 2) to study the relationship between work motivation and employee's organization commitment of Thai summit automotive co.ltd. By focusing on stratified sampling method, 191 employees were used as the sample group to respond to the questionnaires which has (IOC) between 0.67-1.00, and reliability is 0.83 and 0.94 additionally. The statistical tools used for data analysis includes percentage, average and standard deviation in correlation to the relationship by using the correlation coefficient of Pearson. The results of this study showed the sample group has the opinion towards motivation in overall image at the averaged agreed level. When considering in each area, the overall motivation factor is at the most agreed level. When considering each area, it showed that the area of success area is at the most agreed level, next is the responsibility area, and success. And the result of the employee's organization commitment level showed that the overall image is at the averaged agreed level.

When considering each area, it showed that the desire to remain or to continue being the member of the organization. Next is the willingness to dedicate to the job and try to perform the job with all one's ability are the most averaged. And the confidence towards the organization and accepting the goal and values of the organization. The result of hypothesis testing showed that the motivation in all the areas has positive relationship with the overall organizational attachment, which is statistically significant at a 0.05 level.

Keywords: Relationship, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee.

1. บทนำ

การทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลในหน่วยงานในแต่ละฝ่าย โดยวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน องค์กรต่างๆ จึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้านให้กับองค์กร และปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะเวลา ยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็เป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวพนักงานและองค์กร แต่หากพนักงานในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์กร ส่วนพนักงานที่ไม่ลาออกก็อาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจทำงานและไม่มีความกระตือรือร้นนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน

บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งดำเนินธุรกิจมานานกว่า 37 ปี ก็ประสบปัญหาต่างๆ ดังกล่าวมาเช่นเดียวกัน ทั้งการแข่งขันทันทีรุนแรง และการไหลเวียนของแรงงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลิต โดยข้อมูลสถิติพบว่า ปี 2554 ลาออก 145 คน ปี 2555 จำนวน 104 คน ปี 2556 จำนวน 175 คน และ ปี 2557 จำนวน 99 คน ซึ่งจะเห็น

ได้ว่ามีอัตราการลาออกจำนวนมากทุกปี [1] เมื่อพนักงานมีจำนวนลดลง แต่หน้าที่ความรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ นั้นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ว่ามีความสัมพันธ์หรือต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางให้แก่ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้แก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด

3. สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนบริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย 1) ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านความสำเร็จ 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านนโยบายการบริหารงาน 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านเงินเดือน 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน [2] และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steer and Porter ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร [4] มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัทไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด จำนวน 378 คน [1]

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัทไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด จำนวน 191 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgen ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย [5]

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.83 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.94

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย 5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจ/ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด [3] และการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product

Moment correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำ โดยมีรายได้ 12,000 - 17,000 บาท

6.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว	3.23	0.69	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	3.42	0.65	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จ	3.63	0.73	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.37	0.56	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.61	มาก
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.42	0.66	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.61	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	2.92	0.70	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.20	0.61	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.54	0.63	มาก
รวม	3.38	0.46	ปานกลาง

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.55	0.62	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.42	0.69	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.30	0.70	ปานกลาง
รวม	3.42	0.61	ปานกลาง

6.4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว	.236	.001	มีความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	.511	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จ	.622	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.566	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบ	.710	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านนโยบายการบริหารงาน	.435	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.439	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านเงินเดือน	.421	.001	มีความสัมพันธ์
ด้านสภาพการทำงาน	.506	.000	มีความสัมพันธ์
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.569	.000	มีความสัมพันธ์
รวม	.701	.000	มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้ง 10 ด้าน จึงควรให้การสนับสนุนส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้านเพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันและปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ อันจะส่งผลดีโดยรวมต่อไป

7. การอภิปรายผล

7.1 การอภิปรายผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด ดังนี้

พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.43$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ($\bar{X} = 3.23$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ จึงควรให้การสนับสนุน 7 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยสุด เพื่อให้สามารถเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7.2 การอภิปรายผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด

พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ ข้อ 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ข้อ 3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ จึงควรให้การสนับสนุน 2 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้เกิดการผูกพัน

และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนเกิดความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัทควรทำความเข้าใจกับพนักงานถึงโครงสร้างความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน มีการกำหนดแนวทางในการพิจารณาเงินเดือนของพนักงานตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประเมินจากหลายระดับ

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร บริษัทควรสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการต่อไปได้ของบริษัท ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานทุกคน มีการตอบแทนพนักงานที่มีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเหมาะสม และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท มีการนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้

8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] คาราวรรณ สร้อยทอง ให้สัมภาษณ์, ปิยะ ทองงาม ผู้สัมภาษณ์, อัตราพนักงานปัจจุบัน, ส่วนปื้มฯ (Plant 1) บริษัท ไทยซัมมิท ออโตโมทีฟ จำกัด, 11 ตุลาคม 2558.
- [2] เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, “พฤติกรรมองค์กร”, พิมพ์ครั้งที่ 2, ไทยพัฒนาพานิชย์, 2540.
- [3] บุญชม ศรีสะอาด, 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- [4] พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎีวิจัยการวัดและงานวิจัย”, พิมพ์ครั้งที่ 2, เสมาธรรม, 2552.
- [5] พรรณี ลีกิจวัฒน์, “วิธีการวิจัยทางการศึกษา”, พิมพ์ครั้งที่ 10, มินเซอร์วิศฯพลาเยน, 2558.
- [6] ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2552.

- [7] พัชรินทร์ ศิวนิล, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไฮเออร์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)”, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
- [8] วรรณมา สิริสมพร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จังหวัดชลบุรี”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- [9] พิมพ์ชนก ทาชมภู, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานประจำฝ่ายผลิตบริษัทวาลโบร (ประเทศไทย) จำกัด”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- [10] วิภาพร มานพสุข, “มนุษย์สัมพันธ์”, ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2543.
- [11] วัฒนา ศรีสม, “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไป โอคอนซูเมอ จำกัด”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.