



วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>



Original Research Article

Motivation and Sustaining Factors Related to Organizational Commitment of Finance Personnel at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Bangkok

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

Ratchanok Phramsiri^{1*}, Supaphada Phuriphong², Sirisak Ratchusanti³

Suthichai Panyaroj⁴ & Pannika Srisuwan⁵

รัตน์ชนก พราหมณ์ศิริ^{1*}, สุภาดา ฐีพงษ์², สิริศักดิ์ รัชชานันติ³

สุทธิชัย ปัญญโรจน์⁴ & พรณิกา ศรีสุวรรณ⁵

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Ratchanok Phramsiri *

รัตน์ชนก พราหมณ์ศิริ*

Faculty of Business Administration and Accounting, Phitsanulok University, Thailand.

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Email: plujournal@plu.ac.th

2. Supaphada Phuriphong

สุภาดา ฐีพงษ์

Faculty of Business Administration and Accounting, Phitsanulok University, Thailand.

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Email: plujournal@plu.ac.th

3. Sirisak Ratchusanti

สิริศักดิ์ รัชชานันติ

Faculty of Business Administration and Accounting, Phitsanulok University, Thailand.

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Email: plujournal@plu.ac.th

4. Suthichai Panyaroj

สุทธิชัย ปัญญโรจน์

Faculty of Business Administration and Accounting, Phitsanulok University, Thailand.

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Email: plujournal@plu.ac.th

5. Pannika Srisuwan

พรณิกา ศรีสุวรรณ

Faculty of Business Administration and Accounting, Phitsanulok University,

ABSTRACT

A study of motivation for working and organizational commitment of Finance Office personnel King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Bangkok The objective of this research was to study the motivation factors for working that affect the organizational commitment of personnel. and to study the relationship between work motivation and organizational commitment. by collecting information from personnel of Finance Office The data collection tools were questionnaires and the statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. and inferential statistics for testing hypotheses. by testing for the Pearson correlation coefficient, the statistical significance was determined at the 0.05 level. The results showed that Work motivation factors affecting organizational engagement of personnel in terms of motivating factors, respondents The level of opinion of the motivation factors was at a high level. with the nature of the work as the first priority in terms of supporting factors respondents Give the opinion level of the supporting



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Thailand.

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Email: plujournal@plu.ac.th**คำสำคัญ**

บุคลากร, การทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน,

ความผูกพันต่อองค์กร

Keywords:

personnel, working, motivating, sustaining, organizational

Article history:

Received: 26/03/2025

Revised: 18/04/2025

Accepted: 30/05/2025

Available online: 30/06/2025

How to Cite:

Thongyenburit et al. (2025). Motivation and Sustaining Factors Related to Organizational Commitment of Finance Personnel at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Bangkok. *Journal Dhamma for Life*, 31(2), 773-786.

factor. Overall, it is at a high level. with job security as the first priority in terms of commitment to the organization respondents the level of opinion of the organization's commitment as a whole is at a high level. with persistence aspect as the first priority. The correlation between motivating and sustaining factors in overall work had a relatively high correlation with organizational commitment.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานคลัง ซึ่งมีจำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของปัจจัยจูงใจในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีลักษณะของงาน เป็นลำดับแรก ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีความมั่นคงในงาน เป็นลำดับแรก ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการคงอยู่เป็นลำดับแรก ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงานต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสิน คุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก ๆ องค์กรจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เลือกสรรแล้ว อย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านให้กับองค์กร และปฏิบัติงาน



ศูนย์พัฒนาระบบงานบรรณสาร
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ให้กับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ บุคลากรจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จต้องมีพนักงานที่มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจยังสร้างให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างพฤติกรรม ทักษะที่ดีต่องาน ส่งเสริมให้คนเพิ่มคุณค่าในตัวเอง

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของ ผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานนั้นมิใช่ปัจจัยเดียวที่มีน้ำหนักต่อการเสริมสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรหากแต่ยังมี ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร คือความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยที่มีนัยยะสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผลต่อระดับโอกาสความสำเร็จขององค์กรโดยตรง

อีกประการหนึ่งคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์การลาออก นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงย่อมปฏิบัติงานได้ดี (Steer, 1977, p. 46) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับศักยภาพการแข่งขัน ความผูกพันของพนักงานเป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่า การที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาทและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

ปัจจัยสำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยที่เสริมสร้างให้บุคลากร ภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยปัจจัยสำหรับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน (Career) องค์กรต้องคัดเลือกพนักงานที่มีความชอบในงานที่ทำและต้องสามารถทำให้พนักงานเห็นถึงความเติบโตในสายอาชีพนั้น ๆ ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร (Social) องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีสังคมที่ดีมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ถ้าองค์กรสามารถสร้างสิ่งเหล่านี้ได้ พนักงานก็จะรู้สึกถึงความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (Financial) องค์กรจะต้องมีระบบการบริหารค่าตอบแทน ที่แข่งขันได้ ทำให้พนักงานไม่กังวลเรื่อง

ของค่าตอบแทน นอกจากค่าตอบแทนยังรวมถึงเรื่องของ สวัสดิการต่างๆด้วย ถ้าพนักงานรู้สึกค่าตอบแทน และสวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ แข่งขันได้ รวมทั้งระบบการให้รางวัลตอบแทนมีความเป็นธรรม พนักงาน ก็จะยินดีทุ่มเททำงาน ให้องค์กรมากขึ้น ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ (Physical) ในการสร้างความรู้สึกรักผูกพัน องค์กร ควรมีความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน ให้เวลากับพนักงานในการใช้ชีวิตส่วนตัวเพื่อพัฒนาสุขภาพกาย และจิตใจ เวลาสำหรับครอบครัว โดยสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว ได้อย่างสมดุล และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร (Community) องค์กรควรสร้างความปลอดภัยในการทำงานทั้งร่างกาย และจิตใจ วัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำของตัวผู้นำองค์กร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอื่นในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจูงใจ (Motivation) คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องความต้องการ ความปรารถนาที่อยู่ในใจ ของบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม สมยศ นาวิการ (2555) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุน พฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล แรงจูงใจสามารถมี รูปแบบที่หลากหลาย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่ บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่ง แสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูน ความสามารถที่จะทุ่มเทใน การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างแรงจูงใจสูงสุด

งานวิจัยในประเทศ

ศิริวรรณ แมนศิริ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านลักษณะการกระจาย อำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความน่าเชื่อถือ และพึงพอใจขององค์กร และด้านลักษณะงาน



ที่ปฏิบัติ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งต่างกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุทัย สีสิม (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียาพรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงานในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Deery และ Jago (2015) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และกลยุทธ์การรักษาพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และความสำเร็จของการบริหารจัดการ แบ่งตัวแปรออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ทักษะของพนักงาน มิติส่วนบุคคล ของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และกลยุทธ์ของโรงแรมที่ใช้ในการรักษาพนักงาน ทั้งนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร มิติส่วนบุคคล เช่น ความเครียด ปัญหาการติดสุรา มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

Lida Gholizade (2014) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข 250 คน ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลของรัฐบาลประเทศอิหร่าน พบว่า ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายสำนักงานและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น 186 คน โดยแบ่งตามหน่วยงานดังนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อ

เดือน ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาและเรื่องราวที่ต้องการศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้มีค่า = 0.911 ซึ่งได้ค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร จำนวน 186 ตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจากกลุ่มประชากร จำนวน 186 ชุด ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และจำนวนของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับกลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามในแบบสอบถามครบทุกข้อจากนั้นได้ทำการสร้างคู่มือลงรหัสและทำการแปรข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding sheet) และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

ส่วนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำร้อยละนำเสนอในรูปของตาราง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 3 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วัดค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 โดยแบ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แบ่งออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้(อภิญา ทอเดช, 2558, หน้า 44)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความสำเร็จในงาน	3.99	0.74	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับ	3.97	0.71	มาก	3
3. ลักษณะของงาน	4.01	0.72	มาก	1
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.96	0.72	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.92	0.72	มาก	5
รวม	3.99	0.72	มาก	

จากตารางที่ 1 ให้ระดับความเห็นด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (0.72) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (0.74) จัดอยู่ในระดับมาก, การได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (0.71), ความรับผิดชอบในงานมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (0.72) และความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ
คือความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่	4.11	0.73	มาก	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับบรรลุตามเป้าหมาย	3.88	0.76	มาก	4
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้องสมบูรณ์ในงานนั้น ๆ	4.04	0.72	มาก	2
4. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ตนเองปฏิบัติ	3.92	0.73	มาก	3
รวม	3.99	0.74	มาก	

จากตารางที่ 2 ให้ระดับความเห็นด้านความสำเร็จในงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยใช้ทักษะความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (0.73) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดและมีความถูกต้องสมบูรณ์ในงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04



(0.72) จัดอยู่ในระดับมาก, ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ตนเองปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (0.73) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับบรรลุตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ
คือการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.67	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	4.01	0.74	มาก	2
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.97	0.71	มาก	3
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา	3.81	0.72	มาก	4
รวม	3.97	0.71	มาก	

จากตารางที่ 3 ให้ระดับความเห็นด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (0.67) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (0.74) จัดอยู่ในระดับมาก, ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (0.71) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ คือลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน	4.17	0.73	มาก	1
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	4.11	0.71	มาก	2
3. งานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	3.84	0.70	มาก	4
4. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม	3.91	0.72	มาก	3
รวม	4.01	0.72	มาก	



จากตารางที่ 4 ให้ระดับความเห็นด้านลักษณะของงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคืองานที่ท่านทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (0.73) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคืองานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (0.71) จัดอยู่ในระดับมาก, ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (0.72) และงานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ
คือความรับผิดชอบในงาน

การได้รับการยอมรับ	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.31	0.72	มาก	1
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา	3.78	0.70	มาก	4
3. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.81	0.74	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.94	0.72	มาก	2
รวม	3.96	0.72	มาก	

จากตารางที่ 5 ให้ระดับความเห็นด้านความรับผิดชอบในงาน ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (0.72) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (0.72) จัดอยู่ในระดับมาก, ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (0.74) และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านจิตใจ	3.89	0.72	มาก	2
2. ด้านบรรทัดฐาน	3.84	0.72	มาก	3
3. ด้านการคงอยู่	4.05	0.71	มาก	1
รวม	3.93	0.72	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรสำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ให้ระดับความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (0.71) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (0.72) จัดอยู่ในระดับมากและ ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	4.15	0.70	มาก	1
2. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรสูง	3.78	0.74	มาก	3
3. แม้ว่าจะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.71	มาก	2
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้	3.75	0.71	มาก	4
รวม	3.89	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 ให้ระดับความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (0.70) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือแม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (0.71) จัดอยู่ในระดับมาก, ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (0.74) และท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านได้ทำงานในองค์กรถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับชีวิตที่ท่านได้รับ	3.84	0.73	มาก	2
2. ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.79	0.71	มาก	3
3. ท่านคิดว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	4.03	0.70	มาก	1
4. ท่านคิดว่าค่านิยม วัฒนธรรมของท่านส่งผลให้ท่านผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	3.70	0.72	มาก	4
รวม	3.84	0.72	มาก	

จากตารางที่ 8 ให้ระดับความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือท่านคิดว่าปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (0.70) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านได้ทำงานในองค์กรถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับชีวิตที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (0.73) จัดอยู่ในระดับมาก, ท่านมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (0.71) และท่านคิดว่าค่านิยม วัฒนธรรมของท่านส่งผลให้ท่านผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

การได้รับการยอมรับ	μ	s	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ประโยชน์ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรทำให้ท่านรู้สึกไม่อยากจะเปลี่ยนงาน	4.19	0.72	มาก	1
2. ท่านต้องการที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.03	0.70	มาก	2
3. ท่านคิดว่าหากย้ายไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น ท่านอาจไม่ประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนมากกว่าองค์กรนี้	3.94	0.71	มาก	3
รวม	3.97	0.71	มาก	

จากตารางที่ 9 ให้ระดับความเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือประโยชน์ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรทำให้ท่านรู้สึกไม่อยากจะเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (0.72) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านต้องการที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กรเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (0.70) จัดอยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าหากย้ายไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นท่านอาจไม่ประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนมากกว่าองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงาน	0.403	0.000*	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับ	0.568	0.000*	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	0.481	0.000*	ปานกลาง
ความรับผิดชอบในงาน	0.522	0.000*	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	0.746	0.000*	ค่อนข้างสูง
รวม	0.673	0.000*	ค่อนข้างสูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.673 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.746 รองลงมาคือการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.568 ,ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.522, ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.481 และความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.403

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตในด้านจิตกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหารงาน	0.531	0.000*	ปานกลาง
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.713	0.000*	ค่อนข้างสูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.426	0.000*	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.477	0.000*	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	0.637	0.000*	ค่อนข้างสูง
เทคนิคการควบคุมดูแล	0.485	0.000*	ปานกลาง
รวม	0.728	0.000*	ค่อนข้างสูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.728 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าลำดับแรกคือ เงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.713 รองลงมาคือความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.637 ,นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.531,เทคนิคการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.485,สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.477 และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.426

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลัง แรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในเรื่องของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมิต้านลักษณะของงาน เป็นลำดับแรกรองลงมาคือความสำเร็จในงานเป็นลำดับสอง และการได้รับการยอมรับเป็นลำดับสาม เนื่องจากบุคลากรสำนักงานคลัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ทำในปัจจุบันหน่วยงานมีการเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางสำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลของการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจระดับมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านเพื่อนร่วมงานรองลงมา และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ด้านการกำกับดูแล ด้านเงินเดือน และด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความผูกพันพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันด้านหน้าที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ และการลงทุน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมให้ระดับความเห็นของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีความมั่นคงในงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือเงินเดือนและผลตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, นโยบายและการบริหารงาน, เทคนิคการควบคุมดูแล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านของความก้าวหน้าในงานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฝ่ายบริหารจึงควรให้ความสำคัญ โดยเปิดให้มีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง และมีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในด้านของ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฝ่ายบริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ฝ่ายบริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงาน
กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ แม้นศิริ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์].
- สมยศ นาวิการ. (2555). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- อภิญา ทองเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention
strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-
472.
- Gholizade, L., et al. (2014). The relationship between job satisfaction, job motivation, and
organizational commitment in the healthcare workers: A structural equation modeling
study. *International Journal of Hospital Research*, 3(3), 139-144.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill.