

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ชญญาภา สวัสดิ์สิงห์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชัญญาภา สวัสดิ์สิงห์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....^{ที่}.....^{เรียน}.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....^{ประธาน}.....
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....^{กรรมการ}.....
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास)

.....^{ที่}.....^{เรียน}.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....^{คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ}.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่...26...เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2” สำเร็จลงได้ด้วย
ความกรุณาจาก ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ และอาจารย์ทุกท่าน
ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะ
อันทรงคุณประโยชน์อย่างมหาศาลส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง
ในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ และได้รับความร่วมมือ
จากพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ทุกคนที่เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และได้ผลการ
ศึกษาวิจัยเป็นประโยชน์ต่อองค์การผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน รุ่นที่ 8 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกคนสำหรับประสบการณ์ต่าง ๆ
ที่มีร่วมกันตลอด 2 ปี และสำหรับน้ำใจที่มีให้กันเสมอมา

ชญัญญา สวัสดิ์สิงห์

57930004: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ การเคหะแห่งชาติ/

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ชัญญาภา สวัสดิ์สิงห์: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

(THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR NATIONAL HOUSING

AUTHORITY: A CASE STUDY OF DIVISION OF COMMUNITY ADMINISTRATION 2)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานและลูกจ้างการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person correlation coefficient) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ เป็นด้านที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนเป็นด้านที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุด สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และการคงอยู่ จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

57930004: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ NATIONAL HOUSING AUTHORITY/ DIVISION OF COMMUNITY ADMINISTRATION

CHANYAPA SAWADSING: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR NATIONAL HOUSING AUTHORITY: A CASE STUDY OF DIVISION OF COMMUNITY ADMINISTRATION 2. ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D., 98 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of work motivation and organizational commitment among employees working for National Housing Authority and to determine the relationship between work motivation and organizational commitment. The population participating in this study was 168 employees working for Division of Community Administration 2, National Housing Authority. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistical tests and Pearson Product Moment Correlation Coefficient were administered to test the research hypotheses.

The results of the study revealed that the employees working for Division of Community Administration 2, National Housing Authority demonstrated a high level of work motivation. When considering each aspect of work motivation, while the one in relation to acceptance and respect was rated the highest, the aspect relating to salary was rated the lowest. Also, the subjects showed a high level of organizational commitment. Specifically, they rated the aspect in relation to normative commitment the highest, followed by the aspect relating to affective and continuance commitment. Furthermore, a positive low relationship was found between work motivation and organizational commitment at a significant level of 0.01. The aspects of work motivation in relation to type of work, opportunity for job advancement, occupational status, job security, job achievement, responsibility, salary, relationship with co-workers, work policy and administration, and work conditions positively and statistically correlated with organizational commitment. Finally, no significant relationship was found between organizational commitment and the aspects of work motivation relating to acceptance and respect, job advancement, relationship with supervisors, personal conditions, and supervision.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	29
ข้อมูลทั่วไปของการเคหะแห่งชาติ.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	49
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
เกณฑ์การแปลผล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	54
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหาร งานชุมชน 2.....	54
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2.....	56
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2.....	70
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหาร งานชุมชน 2.....	74
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก.....	86
ภาคผนวก ข.....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
2 จำนวนและร้อยละของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำแนกตามลักษณะประชากร (N = 168).....	54
3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน (N = 168).....	56
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน (N = 168).....	58
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 168).....	58
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน (N = 168).....	59
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ (N = 168).....	60
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (N = 168).....	61
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน (N = 168).....	62
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (N = 168).....	63
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 168).....	63
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (N = 168).....	64
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านสถานะของอาชีพ (N = 168).....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 168).....	66
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน (N = 168).....	67
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (N = 168).....	68
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (N = 168).....	68
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา (N = 168).....	69
19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน (N = 168).....	70
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ (N = 168).....	71
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ (N = 168).....	72
22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (N = 168).....	73
23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 (N = 168).....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 โครงสร้างการบริหารงานการเคหะแห่งชาติ.....	38

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์การ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์การ แต่ถ้าไม่สามารถธำรงรักษาไว้ให้อยู่กับองค์การได้ ก็ยากที่องค์การจะประสบความสำเร็จ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ พนักงานหรือบุคลากรในองค์การ (ศิริลักษณ์ อัครรัตน์, 2557)

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะ “คน” เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์การ องค์การจึงจำเป็นต้องรักษาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้คงอยู่กับองค์การระยะยาว การที่จะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์การต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การสูงสุดความสามารถเต็มศักยภาพ และมีความผูกพันต่อองค์การ ก็คือ การให้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับบุคลากรแต่ละคนโดยแรงจูงใจเป็นกระบวนการต่างๆ ภายในบุคคลที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ไปในทิศทางที่ควรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม (Miner, 1988, p. 158)

ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปัญหาที่ใหญ่ที่สุดที่องค์การหลาย ๆ องค์การกำลังประสบอยู่ก็คือ ปัญหาสมองไหล (Brain drain) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออกไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่พนักงานหรือบุคลากรนั้น คิดว่าจะสร้างโอกาสให้กับตนเอง ได้มีความก้าวหน้าด้านอาชีพ ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะของงานที่จะเข้าไปรับผิดชอบหากไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ก็จะตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่ดีกว่าเดิมอีกจึงเกิดค่านิยมการเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาองค์การใหม่ที่ดีกว่า ผู้บริหารจึงควรหันมาสนใจการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้น อันเนื่องมาจากพนักงานหรือบุคลากรเมื่อเข้ามาทำงานในองค์การย่อมมีความคาดหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์การใดที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรต้องการทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป

โดยไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานหรือบุคลากรได้ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน ที่ต้องการรักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อที่จะรักษาพนักงานหรือบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้ (พัชรินทร์ ผิวฉนิล, 2556, หน้า 2)

การเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีหน้ารับผิดชอบหลัก ๆ คือจัดหาที่อยู่อาศัยให้ผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ประชาชนผู้ประสงค์จะมีที่อยู่อาศัย รวมทั้งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร หรือจัดหาที่ดิน ดำเนินการปรับปรุงหรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม ตลอดจนการดำเนินงานเฉพาะกิจตามนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย 23 ฝ่าย 1 สำนัก 1 คณะ 3 ศูนย์ มีจำนวนพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด 2,298 คน (การเคหะแห่งชาติ, 2558 ข) สำหรับฝ่ายบริหารงานชุมชนเป็นฝ่ายที่มีจำนวนบุคลากรที่มากที่สุดและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเคหะแห่งชาติ อันเนื่องมาจากฝ่ายบริหารงานชุมชนมีหน้าที่วางแผน บริหาร ควบคุมงานชุมชน และพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมน่าอยู่ มีความปลอดภัย สามารถบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมั่นคงยั่งยืน และยังมีหน้าที่จัดประโยชน์จากทรัพย์สินในโครงการที่รับผิดชอบก่อให้เกิดรายได้กับการเคหะแห่งชาติ รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนตามนโยบายของการเคหะแห่งชาติในพื้นที่ ความรับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภูมิภาค ซึ่งในฝ่ายบริหารงานชุมชนจะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย หรือ 4 ภูมิภาค ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ควบคุมดูแลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ควบคุมดูแลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ฝ่ายบริหารงานชุมชน 3 ควบคุมดูแลภาคเหนือ และฝ่ายบริหารงานชุมชน 4 ควบคุมดูแลภาคใต้ โดยผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีหน้าที่วางแผน บริหาร ควบคุมงานชุมชน และพัฒนาชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) มีสำนักงาน 11 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานเคหะชุมชนนครราชสีมา, สระบุรี, ขอนแก่น, อุดรธานี, หนองคาย, สุรินทร์, บุรีรัมย์, ศรีสะเกษ, อุบลราชธานี, สกลนคร และมหาสารคาม รวมทั้งยังดูแลเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 6 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานเคหะชุมชนลาดหลุมแก้ว, ออเงิน, นนทบุรี 1, นนทบุรี 2, นครปฐม 1 และนครปฐม 2 (การเคหะแห่งชาติ, 2558 ข)

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีบุคลากรที่หลากหลายเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน บุคลากรเหล่านี้จะมีเอกลักษณ์และมีคุณค่าอยู่ในตัว ดังนั้นในการที่บุคลากรแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันจะต้องใช้ชีวิตร่วมกันช่วงเวลาทำงานในองค์กร จึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากร

ที่ทำงานมีความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถในการทำงาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทความสามารถและความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานโดยไม่คิดจะไปอยู่กับองค์กรอื่น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ว่าอยู่ในระดับใด และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาใช้ช่วยในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชนภูมิภาค 2
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชนภูมิภาค 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชนภูมิภาค 2

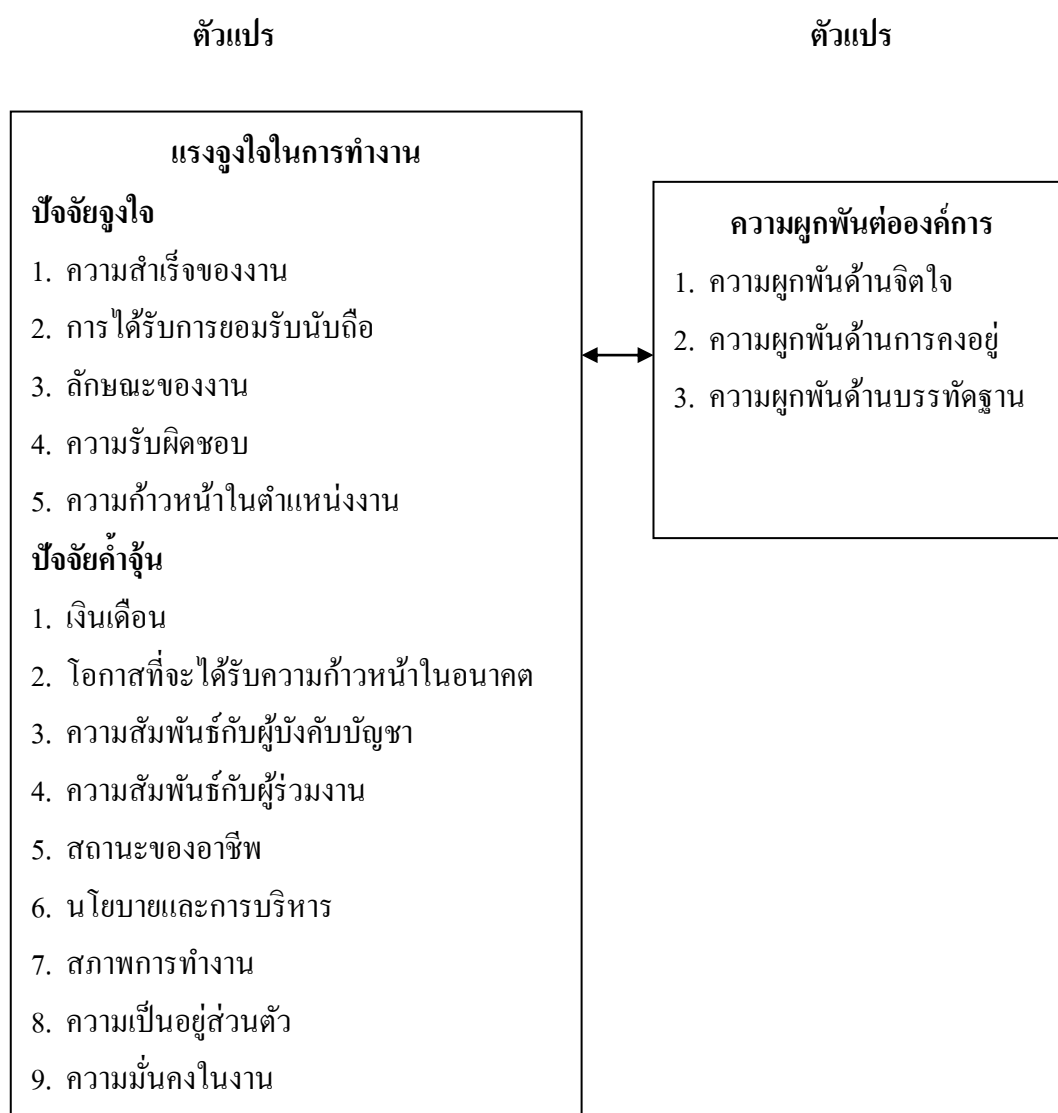
สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชนภูมิภาค 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg Two-factor theory or motivator-hygiene theory (1959, อ้างถึงใน ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล, 2556, หน้า 28-30) คือ

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาจากทฤษฎี Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, หน้า 56-57) ได้เสนอ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (ตารางที่ 1) ดังนั้นจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2
3. เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการเคหะแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบเบื้องต้นต่อความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยที่แต่ละปัจจัยแบ่งออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ตามแนวคิดของ Herzberg ดังนี้
 - 1.1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.1.3 ลักษณะของงาน
 - 1.1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 1.2 ปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 10 ลักษณะ ตามแนวคิดของ Herzberg ดังนี้
 - 1.2.1 เงินเดือน
 - 1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 1.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 1.2.5 สถานะของอาชีพ
 - 1.2.6 นโยบายและการบริหาร
 - 1.2.7 สภาพการทำงาน

1.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.9 ความมั่นคงในงาน

1.2.10 การบังคับบัญชา

2. ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้าง การเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำนวน 168 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ใช้เวลาในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง เดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานการเคหะแห่งชาติ หมายถึง พนักงานและลูกจ้างการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (นครราชสีมา, สระบุรี, ขอนแก่น, อุดรธานี, หนองคาย, สุรินทร์, บุรีรัมย์, ศรีสะเกษ, อุบลราชธานี, สกลนคร และมหาสารคาม) รวมทั้งเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล (ลาดหลุมแก้ว, ออเงิน, นนทบุรี และนครปฐม)

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังหรือแรงกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานไปสู่เป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจสูง จะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของงานที่คนได้ปฏิบัติ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในฝ่ายและระหว่างฝ่าย หรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านความสามารถ ด้านความคิดเห็น และด้านการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทาย ปริมาณงานที่เหมาะสมและกระบวนการของงานที่ชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตัวพนักงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงาน ในองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปกติเป็นเวลานาน โดยที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ช่วยป้องกันไม่ให้ออกจากงาน ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เกณฑ์การให้เงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน การจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนด ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนให้แก่พนักงาน รวมถึงโบนัสประจำปีและค่าทำงานล่วงเวลา

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอนาคต โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ และมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการมอบหมายงานให้แก่บุคคลชัดเจน สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานที่ยุติธรรม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานและเพื่อนร่วมงานสามารถอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือพึ่งพากันได้ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรต่อกัน

2.5 สถานะของอาชีพ หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ความมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจน เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ โดยทั่วกันเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร มีความเป็นกันเอง มีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีคอมพิวเตอร์และวัสดุอุปกรณ์ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็น ส่วนตัว ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การที่พนักงานต้องมีการโยกย้าย ไปต่างจังหวัดทำให้ไม่ได้อยู่กับครอบครัว

2.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การโยกย้ายมีความเหมาะสมเป็นธรรมหรือไม่

2.10 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถ ความยุติธรรม ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจในการให้คำแนะนำ หรือการมอบหมายงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบของ ผู้บังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่าย บริหารงานชุมชน 2 ที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานทำให้เกิดเป็นความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบ ความผูกพัน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กรและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนที่จะร่วมงาน และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายเนื่องจากบุคคลมีความชื่นชอบค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พึงพอใจในนโยบาย การบริหารขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กร ต้องการอยู่ในองค์กร และต้องการทำงานในองค์กร โดยเกิดขึ้นจากการพอใจ ในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร การลาออกจากการทำงานในองค์กร จะมีผลกระทบหรือเกิดผลเสียต่อตนเอง คือ ทำให้ตนเองเสียผลประโยชน์ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ

คำรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และบ้านพักอาศัย เป็นต้น โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ตระหนักถึงจิตสำนึก ในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรเนื่องจากพันธะสัญญาข้อผูกพันที่มีต่อองค์กร และสร้าง จิตสำนึกการจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ เช่น ได้รับการสนับสนุน ในการศึกษาต่อการศึกษาอบรมทักษะเฉพาะทาง และการดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็นความผูกพัน ที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารรายงานการวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลรายงานการวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้แสดงในงานวิจัยครั้งนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปของการเคหะแห่งชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ในการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานหรือบุคลากร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความเต็มใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าพนักงานหรือบุคลากรใดในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมจะได้งานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่ทำงานอย่างไม่มีแรงจูงใจ มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหลายท่าน ดังนี้

Hodgetts (1999, p.57) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) แรงกดดัน (Driver) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่ผลักดันให้บุคคลพยายามดิ้นรน ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล วิธีการจูงใจที่มีความสำคัญต่อการบริหาร คือ ความต้องการเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือ บังคับหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งทั้งภายในและภายนอกซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน ในการทำงานจะกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยความสุขและพึงพอใจในสิ่งนั้นโดยตัวเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกนั้น จะทำอะไรด้วยความคาดหวังการยอมรับจากผู้อื่นหรือหวังของรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

จริยา สุขสละ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยมีการจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้สามารถบรรลุจุดประสงค์บางอย่าง พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ตัวอย่างเช่น ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียกแต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็น พฤติกรรมที่เกิดจากจากแรงจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

สมเกียรติ รักคง (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเงื่อนไขที่ผลักดันให้บุคคลที่ถูกจูงใจแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ผู้จูงใจต้องการ ซึ่งพฤติกรรมนั้นสามารถนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ถูกจูงใจและนำมาซึ่งผลสำเร็จของผู้จูงใจ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ดรุณี ปู่เต๊ะ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า คือ พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้พนักงานหรือบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แรงจูงใจเกิดจากสภาวะผลักดันของลักษณะความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์และความต้องการเจริญก้าวหน้า

สรนันท์ บางแสง (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะได้รับการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ

ขวัญดาว ดวงเดือน (2556, หน้า 18) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

พัชรินทร์ ศิวนิล (2556, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังหรือพลังใจที่ส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมายเป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนองโดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556, หน้า 26) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยที่พฤติกรรมที่เกิดไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนอง แต่เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะต้อง ไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่าแรงจูงใจ

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือพลังผลักดันจากภายในที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในตัวบุคคลและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจออกมาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายตามที่วางไว้

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจอาจกำหนดเป็นเกณฑ์การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญ คือ การจูงใจพนักงาน ผู้บริหารที่ดีต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ชมพูท สุบรรณรักษ์ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อตัวผู้ทำงานเองโดยตรงและเป็นปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งในขั้นตอนของการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

ดร.ณิ ปุเต๊ะ (2554, หน้า 10-11) ได้สรุปว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหาร ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่ม

ในองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ขวัญดาว ดวงเดือน (2556, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานว่า สามารถกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

สุพัตรา เพชรมณี (2529, หน้า 29 อ้างใน พัชรินทร์ ฝิวนิล, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความสำคัญของการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้เนื่องจากองค์กรเหล่านั้น ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงาน

เข้ามาทำงานให้กับองค์กรการจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถแม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรจะได้มีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามี ความรู้ความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่อีกทั้งองค์กรก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้ งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือ การควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์กร จึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุด ที่จะทำได้การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถ ที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์กร การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอความสามารถในการริเริ่มสร้างเสริม บุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริม การทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือการดำเนินการให้องค์กร ทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร วิธีที่ผู้บริหารทำคือจะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือได้ บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้ มากที่สุดที่จะทำได้การจูงใจนั้น เกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็ม ความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงาน ได้เต็มความสามารถ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจ แค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขา สนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดู ความรู้สึกลับและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการ ของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556, หน้า 27) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่า การจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณสูงค่าเพียงไรขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, หน้า 20) ได้สรุปถึงความสำคัญว่า แรงจูงใจมีความสำคัญทั้งต่อองค์กรต่อผู้บริหารและต่อบุคลากร ผู้บริหารในองค์กรต่างนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีพลังในการทำงานมีความพยายามในการทำงาน คิดและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความรับผิดชอบ หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร การที่บุคลากรจะทำงานให้ได้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรจะต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารที่เข้าใจในตัวบุคลากร และสามารถเลือกวิธีที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจได้เหมาะสมกับบุคลากรนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและให้ได้คุณภาพสูงสุด

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg Two-factor theory or motivator-hygiene theory (1959 อ้างถึงใน ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล, 2556, หน้า 28-30) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทางผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีนี้สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจน และครอบคลุม จึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีนี้มาเป็นแนวทางในการศึกษา ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ ความปรารถนาที่จะขัดความทุกข์ทางร่างกายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือร้อนทางด้านสุขภาพ และความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของชีวิต เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job content) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง หากทำการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะตั้งใจทำงานจนสำเร็จอย่างสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานได้ ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จอย่างดี และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน กลุ่มเพื่อนหรือบุคคลทั่วไป

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะงาน เช่น น่าเบื่อหน่าย ทำทายนความสามารถ หรือก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ต้องรับผิดชอบ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหรือสถานะของบุคคลในองค์กร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปกติเป็นเวลานาน โดยที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ช่วยจูงใจให้บุคคลทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้ทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดคนออกจากงาน ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน อาจจะเป็นทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง บุคคลมีโอกาที่จะพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากกลุ่ม และความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates) หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา และมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการตัดสินใจ และรู้จักแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร คือ นโยบายขององค์กรจะต้องมีความชัดเจน เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่มาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ลักษณะบางประการที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น การที่บุคคลจะต้องทำการย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะทำให้เกิดระยะทางที่ไกลหรือไกลมากขึ้น เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน และความมั่นคงขององค์กร

2.11 การบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง ความสามารถ ความยุติธรรม ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจในการให้คำแนะนำ หรือการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

Maslow (1970 อ้างถึงใน ครุณี ปุเต๊ะ, 2554, หน้า 11-12) Maslow นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องการความปลอดภัยและมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการสังคม (Social needs) เริ่มแรก Maslow เสนอว่า เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (Love and belonging) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว่าแห้ว ถูกต้องหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่ง Maslow เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคอเรพตนเอง Cressey and Moore (1983) อธิบายว่าความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (Competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น อีกประเภทหนึ่งเป็นการยอมรับนับถือตนภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการยอมรับนับถือสูง มีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (Dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (Sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (Ultimate goal) แล้วก็จะมิเป้าหมายต่อไป ๆ เรื่อย ๆ ตามศักยภาพของตน งานของ Maslow ในระยะต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอ เหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

Alderfer (1972 อ้างถึงใน พัชรินทร์ พิวนิล, 2556, หน้า 11-12) ได้พัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ของ Maslow (1970) เป็นทฤษฎี ERG พบว่ามนุษย์มีความต้องการหลักอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) หรือ E เป็นความต้องการในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุเช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงสภาพของพนักงานในองค์กรก็หมายถึง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเงินเดือนไขสภาพการทำงานที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หมายถึงความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเป็นผู้นำ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และอยากมีความสัมพันธ์ในเชิงสังคมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือความต้องการทางสังคม (Social Needs) และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need) หรือ G เป็นความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การเปลี่ยนแปลงด้านสถานภาพดีขึ้น ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ความต้องการที่จะมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการยกย่อง (Esteem need) และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need)

ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการคือ

ประการที่ 1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) ความต้องการที่ได้รับไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดถ้าได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการนั้นก็จะเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการน้อยไป ความต้องการด้านสวัสดิการก็จะสูงขึ้น

ประการที่ 2 รูปแบบความต้องการ (Desire strength) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนมากพอแล้วความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ หรือยกย่องนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะเพิ่มมากขึ้น

ประการที่ 3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็จะมีผลสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปทำงานที่ท้าทายมากขึ้น พนักงานผู้นั้นก็จะหันมาสนใจและต้องการความอบอุ่น และสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของผลงานของ Alderfer คือเป็นการมองว่า กลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่กลุ่มความต้องการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง นอกจากนี้ Alderfer ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากระดับต่ำไประดับสูงตามลำดับเหมือนกับทฤษฎีของ Maslow แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างก็ได้

Pigors and Myers (1981 อ้างถึงใน กฤษณ์ เทียนสุวรรณ, 2546, หน้า 15) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับสาเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับว่ามีปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 120) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ผลงานออกมาดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน และบรรยากาศในที่ทำงาน เป็นต้น
2. ผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าโอที ค่าคอมมิชชั่น และโบนัส เป็นต้น
3. ฐานะทางสังคม เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สีกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
5. ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยต้องไม่มีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นสาเหตุให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และประเด็นที่สองคือการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน

การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรหลายองค์กรกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวมีผลทำให้ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรลดลง ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักและเข้าใจถึงความผูกพันต่อองค์กรกับบุคคลากร เพื่อที่จะรักษามูลค่าที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานยิ่งขึ้น มีผู้ที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออกมา โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและพร้อมจะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของขององค์กรต่อไป

จริยา สุขสละ (2552, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

สมเกียรติ รักรัง (2554, หน้า 17) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงความรู้สึกที่พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีประสิทธิภาพในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีความผูกพันทางจิตใจและรู้สึกเห็นได้จากการทำงานที่บุคคลมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่คิดจะลาออกเปลี่ยนงานใหม่แม้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

ครุณี ปู่เต๊ะ (2554, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรมีส่วนร่วมภายในองค์กร มีความเต็มใจในการ

ปฏิบัติงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สรนันท์ บางแสง (2556, หน้า 31) สรุปความหมายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการเข้ามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเชื่อมั่น ศรัทธาจงรักภักดีและรักในองค์กร โดยมีความใฝ่ฝัน ความหวัง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติของมนุษย์ นั่นคือ การยอมรับนับถือทางสังคม โดยการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ พร้อมทั้งจะทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และคิดเสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของตนเอง

พัชรินทร์ ฝิวนิล (2556, หน้า 25) สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากร ในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก และความปรารถนาของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร โดยแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี ตลอดจนปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, หน้า 54) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงาน กับองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรอันเกิดจากการมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่เป็นทางบวกกัน ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกในทางบวกนี้จะก่อให้เกิดความผูกพัน

ระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรอย่างแน่นหนา และสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานหรือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะสามารถทำผลงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรอีกหลายท่าน ดังนี้

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552, หน้า 15) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มีเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Kast and Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน สมเกียรติ รักคง, 2554, หน้า 17-18) ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกล่าวว่าแรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตต่อองค์กรสูง และมองเห็นความสำคัญของเป้าประสงค์ขององค์กร แล้วก็เชื่อมั่นได้ว่าองค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีต้องปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยบุคคลที่จะต้องรู้จักการสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ครุณี ปุเต๊ะ, 2554, หน้า 27-28) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่าง

มากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานในองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

บุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ (2554 อ้างถึงใน ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล, 2556, หน้า 35)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่องค์กร

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557, หน้า 56) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการเข้าออก การลาออก เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรทำงาน ได้ดียิ่งขึ้นด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นในสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังส่งผลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรในการเข้า-ออกจากงาน แล้วยังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กร ได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ ผู้บริหารสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยทำให้พนักงานมีความเชื่อศรัทธาในค่านิยมขององค์กร

มีความจงรักภักดี จนทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การให้พนักงานคงอยู่กับองค์การได้ระยะยาว มีผู้ให้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน สมเกียรติ รักคง, 2554, หน้า 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) แสดงออกจากรายการเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steer (1977 อ้างใน ครุณี ปุเต๊ะ, 2554, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงาน ที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่า งานคือทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดเห็นที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล, 2556, หน้า 33) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. การทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร คือ พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3. ความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ ประารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร คือ พนักงานยินดีในทุก ๆ ด้านที่จะช่วยเหลือองค์กร เพื่อให้องค์กรและพนักงานอยู่ร่วมกันได้โดยที่ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

O' Reilly (1986 อ้างถึงใน สรนนท์ บางแสง, 2556, หน้า 33) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีความรู้สึผูกพันต่องาน ความจงรักภักดี และความเชื่อศรัทธาในค่านิยมองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร

2. การยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและความรู้สึภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, หน้า 56-57) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร ต้องการทำงานในองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนที่จะร่วมงานและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายเนื่องจากบุคคลมีความชื่นชอบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พึงพอใจในนโยบายการบริหารขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร

2. ด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการอยู่ในองค์กร และต้องการทำงานในองค์กรเกิดขึ้นจากการพอใจในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร การลาออกจากการทำงานในองค์กรจะมี

ผลกระทบหรือเกิดผลเสียต่อตนเอง คือ ทำให้ตนเองเสียผลประโยชน์ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และบ้านพักอาศัย เป็นต้น โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ที่บุคคลได้รับการปลูกฝังมาตลอดเวลาว่าควรอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านจิตใจและปทัสถาน การพึงพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและต้องการอยู่ในองค์กร เนื่องจากพันธสัญญาหรือข้อผูกพันที่ได้สัญญากับองค์กร รับผิดชอบต่อสัญญา มีจิตสำนึกที่ต้องภักดีกับองค์กร เช่น ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง และการดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร

ชมพูท สุบรรณรักษ์ (2552, หน้า 17) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกเป็นเจ้าของจากการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้นพบว่า องค์ประกอบความผูกพันในแต่ละด้านมีผลต่อความรู้สึก ทัศนคติและต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพราะความปรารถนาในการที่จะอยู่กับองค์กรของแต่ละบุคคลในแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันในทุกด้านให้สัมพันธ์กันเพื่อการคงอยู่กับองค์กรที่ยาวนานองค์กรจึงต้องพิจารณาแนวนโยบายให้สอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบในทุก ๆ ด้านให้เพียงพอและเหมาะสม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร และได้ให้ความเห็นต่างกันไป ดังนี้

Steer (1977 อ้างถึงใน พชรินทร์ ผิวนิล, 2556, หน้า 25) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทิศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน สรนนท์ บางแสง, 2556, หน้า 34) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน (Job expectation)

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experience) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์กร (Organizational characteristic) ลักษณะของงานต่าง ๆ เช่น งานที่มีความท้าทาย งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ลักษณะองค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคคล การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

4. โครงสร้างองค์กร (Organization structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจกระจายอำนาจ ความเป็นทางการ

Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน พัชรินทร์ ฝิวนิล, 2556, หน้า 26) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์การ (Organization characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การให้ความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงาน ที่มีผลต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การการรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Baron (1995 อ้างถึงใน ขวัญดาว ดวงเดือน, 2556, หน้า 12) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการทบทวนความหมายของแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจอาจกำหนดเป็นเกณฑ์การให้รางวัล

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและกับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรอันเกิดจากการมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่เป็นทางบวกกัน ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกในทางบวกนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรอย่างแน่นหนา และสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นไป

โดยผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอว่า องค์กรจะสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร และจะอย่างไรให้บุคลากรยอมรับ ค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะลดลง สามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์กรได้ในระยะที่ยาว

วารัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540 อ้างถึงใน พัทธินทร์ ผิวฉนิล, 2556, หน้า 34-35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยหน่วยงานจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในหน่วยงานแล้วยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภทโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่มี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการด้วย
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 อ้างถึงใน พชรินทร์ พิวนิล, 2556, หน้า 35-36) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หลายประการ คือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กรขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

ทั้งนี้สามารถสรุปความสำคัญเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานในองค์กร ไว้ว่าการระลึกถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคล (Recognize individual differences) พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกัน จึงไม่ควรมองว่าพนักงานทุกคนเหมือนกัน ยิ่งไปกว่านั้นจำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่ามีสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายรายบุคคลได้ โดยมีระดับของการมีส่วนร่วมและรางวัลสำหรับความต้องการของพนักงาน แต่ละคนการใช้เป้าหมายและการป้อนกลับ (Use goals and feedback) พนักงานควรมีเป้าหมายเฉพาะอย่าง ตลอดจนมีการป้อนกลับว่ามีการทำงานเหมาะสมหรือ ไม่มีการทำงานด้วยดีตรงกับเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงาน (Allow employees to participate in decisions that affect them) พนักงานจะได้รับการจูงใจซึ่งมีผลกระทบต่อเขาการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การเลือกกลุ่มผลประโยชน์ การแก้ปัญหา ผลผลิตและคุณภาพและอื่น ๆ โดยสามารถเพิ่มผลผลิตสำหรับพนักงาน เป้าหมายการทางการจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานการเชื่อมโยงรางวัลเพื่อการทำงาน (Link rewards to performance) รางวัลควรจะขึ้นกับสถานการณ์การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานจะต้องรับรู้สิ่งนี้ให้ชัดเจน รางวัลจะมีความสัมพันธ์

ข้อมูลทั่วไปการเคหะแห่งชาติ

บทบาท หน้าที่ ของการเคหะแห่งชาติ (การเคหะแห่งชาติ 2555, หน้า 4)

ในระยะแรกของการพัฒนาที่อยู่อาศัยในประเทศไทย รัฐบาลได้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐ 4 แห่ง ประกอบด้วย กองเคหะสถานสงเคราะห์ สำนักงานอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และสำนักงานปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมกรุงเทพมหานครเพื่อแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี จนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 จึงกำหนดนโยบายให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านที่อยู่อาศัยขึ้น

และได้จัดตั้ง “การเคหะแห่งชาติ” ขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ภายใต้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 การเคหะแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยให้ผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่ประชาชนผู้ประสงค์จะมีที่อยู่อาศัย รวมทั้งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร หรือจัดหาที่ดิน ดำเนินการปรับปรุงหรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรมและประกอบกิจการอื่นที่สนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนการดำเนินงานเฉพาะกิจตามนโยบายรัฐบาล

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชนและเมืองเพื่อความมั่นคงทางสังคม”

ภารกิจ

1. พัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง
2. บริหารและพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการอยู่อาศัย
3. บริหารจัดการทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด
4. พัฒนาศักยภาพขององค์กร และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

บูรณาการ

5. บริหารจัดการองค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
6. เป็นกลไกในการเสนอแนะและกำหนดทิศทางในการพัฒนาที่อยู่อาศัย

และการพัฒนาเมืองของประเทศ

นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการเคหะแห่งชาติ

เป้าหมายของโครงการบ้านเอื้ออาทร คือ เพื่อให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่เข้มแข็ง มีวินัย มีความสุข มีคุณธรรม มีโอกาส มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอันเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เป็นรากฐานการพัฒนาประเทศ การเคหะแห่งชาติจึงได้สร้างวัฒนธรรมเอื้ออาทรอยู่บนหลักการพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน เคารพสิทธิผู้อื่นและร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาครอบครัวและชุมชน โดยจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมผู้อยู่อาศัยในชุมชนจัดทำเอกสารคู่มือการอยู่อาศัยในชุมชนรวมทั้งจัดทำวารสารเอื้ออาทรเพื่อเผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจกับผู้อยู่อาศัยในชุมชน การสร้างวัฒนธรรมเอื้ออาทร มุ่งเน้นใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ เป็นการปลูกฝังสร้างนิสัยและความร่วมมือซึ่งกันและกันในการพัฒนาและรักษาสถาปัตยกรรม การดูแลรักษาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในชุมชน สร้างนิสัย

การเคารพในสิทธิของผู้อื่น การอยู่อาศัยการต่อเติมอาคารหรือการใช้พื้นที่ส่วนรวมอื่น ๆ เช่น ถนน ทางเท้า สวนสาธารณะ ระบบบำบัดน้ำเสีย ไฟฟ้า แสงสว่าง เป็นต้น และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ทางด้านที่อยู่อาศัย

2. ด้านเศรษฐกิจ เป็นการสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้เกิดการสร้างงาน การมีงานทำและการมีรายได้ เปิดโอกาสให้เกิดการสร้างงานและเศรษฐกิจ หมุนเวียนในทุกระดับชุมชน โดยประสานธุรกิจเอกชนและรัฐให้มาสร้างธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในชุมชนเพื่อให้เกิดแหล่งงานใหม่ในชุมชน สร้างระบบสหกรณ์โดยให้ความรู้ความเข้าใจในระบบสหกรณ์เพื่อบริหารทรัพย์สินและรายได้และร่วมมือกับพันธมิตร ทางธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาธุรกิจชุมชนอย่างมืออาชีพ

3. ด้านบริการ เป็นการสร้างความร่วมมือในการให้บริการที่มีคุณค่าแก่ชุมชนอย่าง ต่อเนื่องเข้าไปร่วมกับชุมชนในการวิเคราะห์และกำหนดประเภทของบริการที่จำเป็นในชุมชน อาทิ ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก ศูนย์ฝึกอาชีพหรือการรักษาความปลอดภัย สนับสนุนให้ได้รับบริการขั้นพื้นฐาน จากภาครัฐและเอกชนอย่างสม่ำเสมอปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบริการใน ชุมชนบนรากฐานความเอื้ออาทรได้

4. ด้านสังคม เป็นการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเองร่วมกันเสริมสร้างสังคมประชาธิปไตย ร่วมกันสร้างชุมชนให้ปลอดภัยและร่วมกันสร้าง จิตสำนึกในการดูแลทรัพย์สินส่วนกลาง ให้ความสำคัญในการจัดตั้งศูนย์สุขภาพ ศูนย์ออกกำลังกาย สวนสาธารณะ สวนสุขภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามรวมถึง กิจกรรมทางศาสนา

เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจให้กับสมาชิกในชุมชนนอกจากนี้ยังสร้าง โอกาสแห่งการเรียนรู้เพื่อสมาชิกในชุมชนจะได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างกว้างขวางและเท่าเทียม กันโดยจัดให้มีศูนย์กลางการเรียนรู้ อาทิ ห้องสมุดชุมชน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์การเคหะแห่งชาติ 2556-2559 (การเคหะแห่งชาติ 2555, หน้า 5)

1. องค์กรมีศักยภาพและพร้อมที่จะดำเนินภารกิจต่อไปในอนาคตได้อย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับนโยบายรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
3. เพื่อให้องค์กร บุคลากรมีศักยภาพและพัฒนากระบวนการดำเนินงานขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. ประชาชนผู้อยู่อาศัยในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และสามารถบริหารจัดการชุมชนของตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. พัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เป็นกลไกในการกำกับดูแล เพื่อสร้างมาตรฐาน องค์ความรู้ นวัตกรรม และเกิดเสถียรภาพในภาคการพัฒนาที่อยู่อาศัยและการพัฒนาเมืองของประเทศ

โครงสร้างองค์กร

การเคหะแห่งชาติได้จัดแบ่งโครงสร้างออกเป็น 23 ฝ่าย 1 สำนัก 1 คณะ 3 ศูนย์
 ดังภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้เลือกที่จะศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ซึ่งหน้าที่หลักของฝ่าย มีดังต่อไปนี้

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

มีหน้าที่บริหารงานชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ วางแผน บริหาร ควบคุม พัฒนาชุมชน และสภาพแวดล้อมในชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่ มีความปลอดภัย เป็นชุมชนที่พัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนาการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินในโครงการที่รับผิดชอบ ก่อให้เกิดรายได้ให้การเคหะแห่งชาติ มีผู้อำนวยการฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 4 กอง

1. กองบริหารชุมชนนครหลวง 2 งานหลักคือ วางแผน ควบคุมตรวจสอบ กลั่นกรอง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานเคหะชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารสำนักงานเป็นไปตามระเบียบการอยู่อาศัยและนโยบายของการเคหะแห่งชาติ ประสานงานเพื่อจัดบริการการอยู่อาศัย จัดการทรัพย์สิน จัดเก็บรายได้ และผลประโยชน์ในโครงการที่รับผิดชอบ บริหารสัญญาและจัดทำนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ รวมถึงการโอนกรรมสิทธิ์อาคารและที่ดิน ดำเนินการติดตามหนี้ การดำเนินคดีกับลูกหนี้ค้างชำระ และขออนุมัติจำหน่ายลูกหนี้สูญหายตามนโยบายและเงื่อนไขที่กำหนด รวมถึงจัดทำรายงาน ร่วมขายอาคารคงเหลือ เพื่อสนับสนุนรายได้ของการเคหะแห่งชาติ ร่วมดำเนินการพัฒนาชุมชน ทั้งทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมชุมชน ด้านสังคมและเศรษฐกิจของผู้อยู่อาศัย โดยส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เป็นชุมชนเข้มแข็งอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย จะประกอบไปด้วย 6 สำนักงานเคหะชุมชน ได้แก่

- 1.1 สำนักงานเคหะชุมชนลาดหลุมแก้ว
- 1.2 สำนักงานเคหะชุมชนออเงิน
- 1.3 สำนักงานเคหะชุมชนนนทบุรี 1
- 1.4 สำนักงานเคหะชุมชนนนทบุรี 2
- 1.5 สำนักงานเคหะชุมชนนครปฐม 1
- 1.6 สำนักงานเคหะชุมชนนครปฐม 2

2. กองบริหารชุมชนภูมิภาค 2 มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับกองบริหารชุมชนนครหลวง 2 โดยรับผิดชอบสำนักงานเคหะชุมชนในภูมิภาคที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วย 11 สำนักงาน ได้แก่

- 2.1 สำนักงานเคหะชุมชนหนองคาย
- 2.2 สำนักงานเคหะชุมชนอุบลราชธานี
- 2.3 สำนักงานเคหะชุมชนอุดรธานี
- 2.4 สำนักงานเคหะชุมชนสุรินทร์
- 2.5 สำนักงานเคหะชุมชนบุรีรัมย์
- 2.6 สำนักงานเคหะชุมชนนครราชสีมา
- 2.7 สำนักงานเคหะชุมชนขอนแก่น
- 2.8 สำนักงานเคหะชุมชนศรีสะเกษ
- 2.9 สำนักงานเคหะชุมชนมหาสารคาม
- 2.10 สำนักงานเคหะชุมชนสกลนคร
- 2.11 สำนักงานเคหะชุมชนสระบุรี

3. กองบริหารงานกลาง 2 มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ งานหลัก วางแผนและบริหารงานด้านแผนงานและงบประมาณของฝ่ายบริหารงานชุมชนรวมถึงดูแลงานความเสี่ยง การควบคุมภายใน การประเมินผลตามตัวชี้วัด ให้บริการด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานประชุม งานเอกสาร งานระบบ ERP และบริหารและดูแลพัสดุ ครุภัณฑ์ รวมถึงงานจัดซื้อจัดจ้าง งานด้านการประชุม งานเลขานุการ และงานบุคลากร

4. กองพัฒนาชุมชน 2 มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ งานหลัก คือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการและ/หรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งองค์กรชุมชน จัดทำแผนชุมชนตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ในความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดวิสาหกิจชุมชน สวัสดิการชุมชน กองทุนชุมชนหรือระบบสหกรณ์ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ สนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดตั้งและบริหารในรูปแบบนิติบุคคลอาคารชุดหรือนิติบุคคลชุมชนการเคหะ โดยการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. อาคารชุด, พ.ร.บ. การเคหะ (นิติบุคคลชุมชนการเคหะ), ข้อบังคับ และอื่น ๆ และให้การสนับสนุนการจัดประชุมใหญ่ของนิติบุคคลอาคารชุดหรือนิติบุคคลชุมชนการเคหะ

ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (การเคหะแห่งชาติ, 2555)

สวัสดิการพนักงาน

การเคหะแห่งชาติได้มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ดังต่อไปนี้

ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

1. ซ่อมอพยพหนีไฟ
2. จัดตรวจโรงอาหารประจำปี
3. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงการจ่ายเงินทดแทนอัน

เนื่องจากการทำงาน

4. จัดประกวดพื้นที่ความปลอดภัยดีเด่น
5. จัดอบรมและกิจกรรมความปลอดภัยอื่น ๆ

ด้านแรงงานสัมพันธ์

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. จัดกีฬาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และงานกีฬาอิสระระหว่าง

พนักงานในการเคหะแห่งชาติ (Sports day)

3. จัดกิจกรรมผู้เกษียณอายุ
4. เลี้ยงสังสรรค์ครบรอบวันก่อตั้งการเคหะแห่งชาติ (12 กุมภาพันธ์ ของทุกปี)
5. จ่ายเงินทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่เสียชีวิต

ด้านรักษาพยาบาล

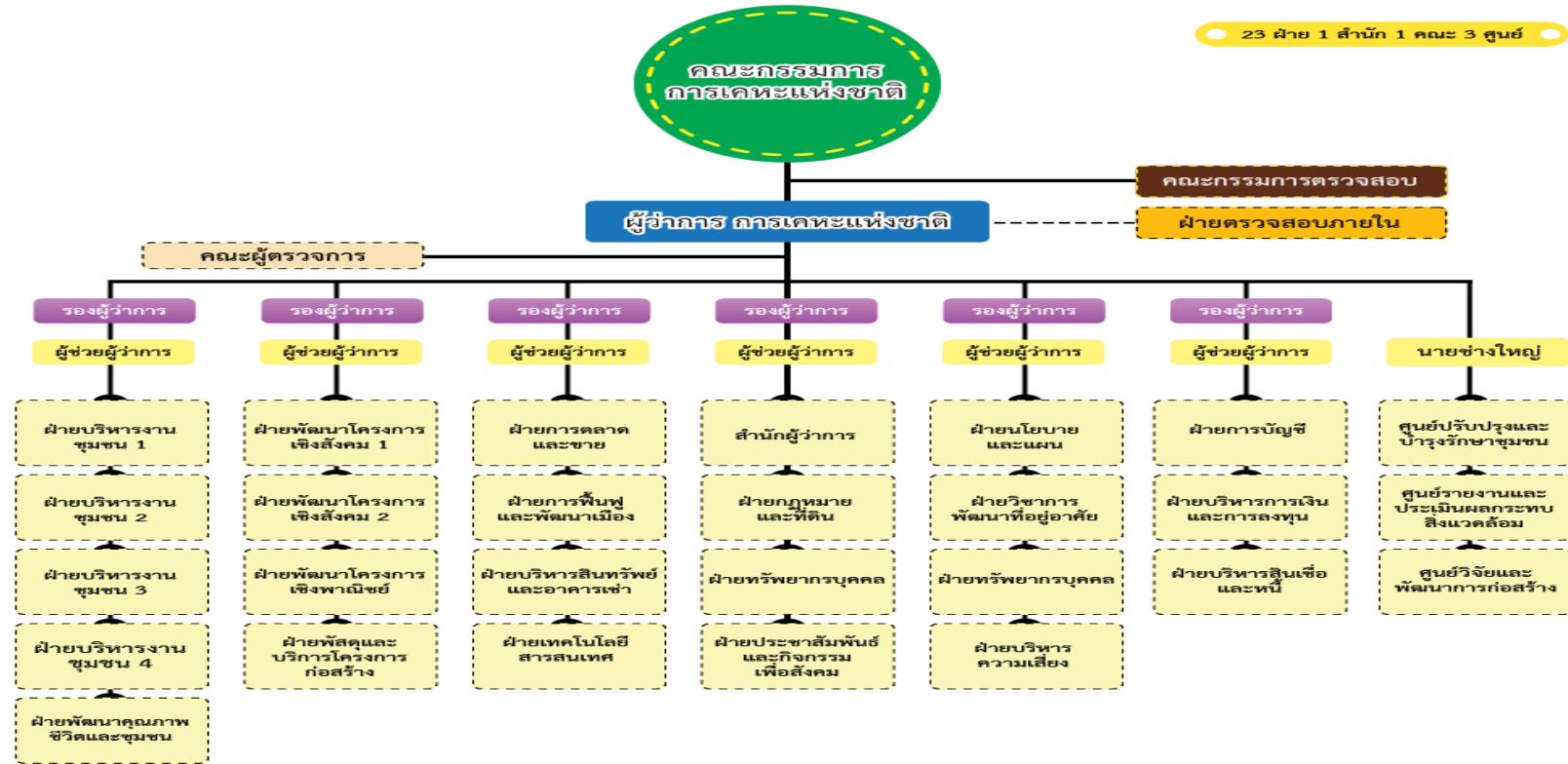
1. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
2. ตรวจรักษาพยาบาล
3. สนับสนุนยาและเวชภัณฑ์

ด้านสวัสดิการสงเคราะห์

1. เงินกู้กองทุนสวัสดิการ
2. ผ่านสิทธิสวัสดิการธนาคารภายนอก
3. ทุนการศึกษาบุตร
4. ฌาปนกิจสงเคราะห์
5. มูลนิธิการเคหะสงเคราะห์
6. เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล พนักงาน และบุคคลในครอบครัว
7. เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรและเงินช่วยเหลือบุตร

8. ค่าพาหนะ
9. ค่าเครื่องแต่งกายสำหรับผู้ปฏิบัติงานบางประเภท
10. จัดสวัสดิการรถบริการให้พนักงานการเคหะแห่งชาติ

โครงสร้างการบริหารการเคหะแห่งชาติ



ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557

ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานการเคหะแห่งชาติ (การเคหะแห่งชาติ, 2558 ก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรภายในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ พ.ศ. 2548-2558 ผู้ศึกษารวบรวมได้ ดังนี้

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ประชากรเป็นพนักงานการประปานครหลวง จำนวน 3,953 คน โดยผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน (ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเนะ และค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5) การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว จำนวน 50 ชุด ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงระดับแรกคือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นระดับสุดท้าย ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงบวก และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเป็นเชิงบวก

จริยา สุขสละ (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล 4) เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการ

วิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งผลการวัดความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่เป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อได้พิจารณาการจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงที่สุด

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาการจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมเกียรติ รักรอง (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุกภัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเครื่องใช้สุกภัณฑ์ แห่งหนึ่งที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจร่วมสมัยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับวินัยการทำงาน การตัดสินใจลาออกจากการงาน ได้แก่ ทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีความเท่าเทียม และทฤษฎีความคาดหวัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง จำนวน 340 คน จากทั้งหมด 4 โรงงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent sample t-test, One-way ANOVA และ Pearson correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมด้านการเสริมแรงอยู่ในระดับมาก ด้านความเท่าเทียมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความหวังอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงาน คือ สถานภาพ อายุงาน โรงงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปที่มีผลต่อความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรคือ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และโรงงานที่ปฏิบัติงาน และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีร่วมสมัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ครุณี ปู่เต๊ะ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง 6 โรง จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีแรงจูงใจโดยรวมในระดับมาก
2. ครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุง จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วันชัย ศกุนตนา (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธนาคารแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรธนาคารแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานองค์กรธนาคารแห่งหนึ่ง และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธนาคารแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพเป็น โสดหรือแยกกันอยู่ มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานในธนาคารแห่งนี้ 1-5 ปี

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความผิชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรนันท์ บางแสง (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ สถิติทดสอบเอฟ สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และสถานภาพโสด
 2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รองลงมาคือด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุดคือด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
 4. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
 5. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
 6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
- จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมพัฒนากระบวนการทำงาน และชมเชยยกย่องเมื่อพนักงานสร้างผลงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ขวัญดาว ดวงเดือน (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม
- 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม
- 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม และทำอากาศยานในสังกัดกรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม จำนวน 24 แห่ง รวมทั้งสิ้น 382 คน โดยผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน (ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเนะ และค่าความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5) โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง

พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัท ไอเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
- 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริษัท ไอเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริษัท ไอเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสำนักงานของบริษัท ไอเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เฉพาะส่วน โรงงานผลิตตู้เย็น จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท ไอเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) ส่วน โรงงานเครื่องซักผ้าและ โรงงานเครื่องปรับอากาศ จำนวน 30 คน แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของครอนบาคซ์ (Cronbach's

Alpha) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง หรือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่า 0.835 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ประชากร คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,779 คน โดยผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน (ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเนะ และค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของพนักงานเทศบาลส่งผลต่อความคิดเห็น ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน

และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต 4) ศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายควรเป็นงานที่ได้รับความท้าทายความสามารถและมีความหลากหลายเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรมีการปรับตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ควรมีการจัดกิจกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า และองค์กรต้องให้ความสำคัญกับสิทธิและความเท่าเทียมกันของบุคลากร

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

	การทดสอบสมมติฐาน	ระดับความสัมพันธ์
ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552)	แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	
จริยา สุขสละ (2552)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับค่อนข้างสูง
สมเกียรติ รักคง (2554)	แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	
ดรุณี ปู่เต๊ะ (2554)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก	ระดับมาก
สรนันท์ บางแสง (2556)	แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก	ระดับปานกลาง
ขวัญดาว ดวงเดือน (2556)	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก	ระดับสูง
พัชรินทร์ ผิวนิล (2556)	แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก	ระดับปานกลาง
ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	การทดสอบสมมติฐาน	ระดับความสัมพันธ์
สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557)	แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ ในทิศทางบวก	ระดับสูง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ได้ใช้รูปแบบเป็นการเชิงวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlation research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำนวน 168 คน (การเคหะแห่งชาติ, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended หรือ Fixed form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 53 ข้อ ประกอบด้วย

ความสำเร็จของงาน	3 ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	4 ข้อ
ลักษณะของงาน	4 ข้อ
ความรับผิดชอบ	4 ข้อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4 ข้อ
เงินเดือน	4 ข้อ
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2 ข้อ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4 ข้อ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	5 ข้อ
สถานะของอาชีพ	2 ข้อ
นโยบายและการบริหารงาน	3 ข้อ
สภาพการทำงาน	4 ข้อ
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2 ข้อ
ความมั่นคงในงาน	4 ข้อ
การปกครองบังคับบัญชา	4 ข้อ
ข้อคำถามเชิงบวก (Positive content) 52 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-43 และ 45-53	
ข้อคำถามเชิงลบ (Negative content) 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 44	

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 18 ข้อ ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ

ความผูกพันด้านจิตใจ	6 ข้อ
ความผูกพันด้านการคงอยู่	6 ข้อ
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	6 ข้อ

ข้อคำถามเชิงบวก (Positive content) 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 และ 18

ข้อคำถามเชิงลบ (Negative content) 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 และ 6

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	คะแนนที่ให้	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	คะแนนที่ให้	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	คะแนนที่ให้	3 คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	คะแนนที่ให้	2 คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คะแนนที่ให้	1 คะแนน	5 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นเอง โดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ส่วนความผูกพันขององค์กรผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Meyer and Allen's Three-component organizational commitment measuring scale (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552)
- การตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - นายสุเมธ ฐิติธรรมย์ ผู้อำนวยการกองบริหารงานชุมชนภูมิภาค 1
 - นายอมร พวงแก้ว หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พทยา)
 - อาจารย์กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 30 คน แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method)

ของครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง หรือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ค่าครอนบาคซ์อัลฟาส่วนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าครอนบาคซ์อัลฟาเท่ากับ 0.96 ส่วนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าครอนบาคซ์อัลฟาเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามจากการเคหะแห่งชาติ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยและแบบสอบถามจำนวน 168 ชุด ไปยังฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 การเคหะแห่งชาติ และดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 168 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. บันทึกรหัสข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ
 - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 1.2 ประมวลผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้
 - 2.1 ลักษณะทั่วไปของประชากรใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
 - 2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปร 2 ตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2539)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2539)

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2544) ดังนี้

± 0.00 ถึง ± 0.29	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
± 0.30 ถึง ± 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
± 0.71 ถึง ± 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 โดยการหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 โดยการหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำแนกตามลักษณะประชากร (N = 168)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	31.55
หญิง	115	68.45

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	3	1.79
21-34 ปี	66	39.28
35-50 ปี	77	45.83
51-60 ปี	22	13.10
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	13.10
ปริญญาตรี	110	65.48
ปริญญาโท	35	20.83
ปริญญาเอก	1	0.60
สถานภาพสมรส		
โสด	71	42.26
สมรสจดทะเบียน	58	34.52
สมรสไม่จดทะเบียน	26	15.48
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	13	7.74
ระยะเวลาทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	55	32.74
6-10 ปี	48	28.57
11-15 ปี	18	10.71
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	47	27.98
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	98	58.33
15,001-30,000 บาท	23	13.69
30,001-45,000 บาท	25	14.88
มากกว่า 45,001 บาท	22	13.10

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำนวนทั้งหมด 168 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.45 โดยร้อยละ 45.83 มีอายุระหว่าง 35-50 ปี รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 21-34 ปี ร้อยละ 39.28 และมีอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 13.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.48 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 20.83 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.10 ตามลำดับ ร้อยละ 42.26 มีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพสมรสจดทะเบียน ร้อยละ 34.52 และมีเพียงร้อยละ 7.74 ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่ ร้อยละ 32.74 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 28.57 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.98 ตามลำดับ พบว่ามากกว่าครึ่งมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 58.33 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท ร้อยละ 14.88 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 13.69 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.68	0.46	มาก	
ความสำเร็จของงาน	3.63	0.57	มาก	11
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	0.57	มาก	4
ลักษณะของงาน	3.68	0.51	มาก	8
ความรับผิดชอบ	3.64	0.62	มาก	10
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.18	0.90	ปานกลาง	14
ปัจจัยก้ำจุน	3.63	0.51	มาก	
เงินเดือน	2.74	0.67	ปานกลาง	15
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.38	0.74	ปานกลาง	12
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.73	0.76	มาก	7

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.98	0.67	มาก	3
สถานะของอาชีพ	4.05	0.62	มาก	1
นโยบายและการบริหารงาน	3.63	0.84	มาก	9
สภาพการทำงาน	4.01	0.73	มาก	2
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.24	0.70	ปานกลาง	13
ความมั่นคงในงาน	3.81	0.92	มาก	5
การบังคับบัญชา	3.74	0.78	มาก	6
ภาพรวม	3.66	0.49	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.49$) มีปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.46$) และ ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.51$) เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ เป็นด้านที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.62$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนเป็นด้านที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จของงาน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	28 (16.67)	101 (60.12)	39 (23.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.93	0.63	มาก	3
2. ความภูมิใจที่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์	53 (31.55)	88 (52.38)	25 (14.88)	2 (1.19)	0 (0.00)	4.14	0.70	มาก	1
3. ความสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้เสมอ	40 (23.81)	76 (45.24)	52 (30.95)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.93	0.74	มาก	2
ภาพรวม						3.63	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้เสมอ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานปรึกษาเมื่อมี ปัญหาหรือความไม่เข้าใจงาน	30 (17.58)	87 (51.79)	51 (30.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.88	0.69	มาก	2
2. ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	20 (11.90)	90 (53.57)	54 (32.14)	0 (0.00)	4 (2.38)	3.73	0.76	มาก	4
3. ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	20 (11.90)	104 (61.90)	40 (23.81)	0 (0.00)	4 (2.38)	3.81	0.73	มาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. มีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำที่ ปฏิบัติอยู่	59 (35.12)	73 (43.45)	36 (21.43)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.74	มาก	1
ภาพรวม						3.89	0.57	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89, \sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีโอกาสดำเนินการงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14, \sigma = 0.74$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานปรึกษาเมื่อมีปัญหาหรือความไม่เข้าใจงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงาน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่	36 (21.43)	94 (55.95)	38 (22.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	0.67	มาก	1
2. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	33 (19.64)	79 (47.02)	56 (33.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.86	0.72	มาก	2
3. กระบวนการในการทำงาน มีความชัดเจน	12 (7.14)	95 (56.55)	45 (26.79)	16 (9.52)	0 (0.00)	3.61	0.76	มาก	3
4. ปริมาณงานที่ได้รับมีความ เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่	1 (0.60)	81 (48.21)	45 (26.79)	41 (24.40)	0 (0.00)	3.25	0.83	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.68	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99,$

$\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ และกระบวนการในการทำงานมีความชัดเจน ตามลำดับ ส่วนปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.83$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบที่ชัดเจน	20 (11.90)	59 (35.12)	59 (35.12)	18 (10.71)	12 (7.14)	3.34	1.05	ปานกลาง	4
2. มีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	21 (12.50)	65 (38.69)	58 (34.52)	24 (14.29)	0 (0.00)	3.49	0.89	ปานกลาง	3
3. มีความพอใจในตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบอยู่	20 (11.90)	87 (51.79)	61 (36.31)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.76	0.65	มาก	2
4. ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	31 (18.45)	99 (58.93)	38 (22.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	0.64	มาก	1
ภาพรวม						3.64	0.62	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ มีความพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ ตามลำดับ ส่วนพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.89$) รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับการส่งเสริม ความก้าวหน้าจากการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะต่างๆอย่าง สม่ำเสมอ	19 (11.31)	54 (32.14)	53 (31.55)	30 (17.86)	12 (7.14)	3.23	1.09	ปานกลาง	3
2. การเคหะแห่งชาติ มีระบบ การเลื่อนขั้นที่เป็นธรรม	0 (0.00)	51 (30.36)	70 (41.67)	35 (20.83)	12 (7.14)	2.95	0.89	ปานกลาง	4
3. ได้รับการสนับสนุนเรื่อง ความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	69 (41.07)	84 (50.00)	3 (1.79)	12 (7.14)	3.25	0.81	ปานกลาง	2
4. มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น ส่งไปอบรม/สัมมนา คูงาน หรือศึกษาต่อ	23 (13.69)	55 (32.74)	49 (29.17)	29 (17.26)	12 (7.14)	3.29	1.12	ปานกลาง	1
ภาพรวม						3.18	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจ
ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.90$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น
ส่งไปอบรม/ สัมมนา คูงานหรือศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 1.12$) รองลงมาคือ
ได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า
จากการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และการเคหะแห่งชาติมีระบบการเลื่อนขั้น
ที่เป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านเงินเดือน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	0 (0.00)	25 (14.88)	77 (45.83)	45 (26.79)	21 (12.50)	2.63	0.89	ปานกลาง	3
2. โบนัส และ โบนัส มีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ	0 (0.00)	56 (33.33)	62 (36.90)	44 (26.19)	6 (3.57)	3.00	0.86	ปานกลาง	1
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ	0 (0.00)	19 (11.31)	70 (41.67)	69 (41.07)	10 (5.95)	2.58	0.77	ปานกลาง	4
4. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน มีการประเมิน อย่างยุติธรรม	0 (0.00)	35 (20.83)	65 (38.69)	55 (32.74)	13 (7.74)	2.73	0.88	ปานกลาง	2
ภาพรวม						2.74	0.67	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจ
ในการทำงาน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า โบนัส และ โบนัส มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง
($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.86$) รองลงมาคือ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินอย่างยุติธรรม
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และเงินเดือนที่ได้รับ
มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับโอกาสในการที่จะ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น ต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต	6 (3.57)	48 (28.57)	77 (45.83)	37 (22.02)	0 (0.00)	3.14	0.80	ปานกลาง	2
2. การทำงานทำให้มี ประสบการณ์และความชำนาญ เพิ่มขึ้น	16 (9.52)	93 (55.36)	39 (23.21)	20 (11.90)	0 (0.00)	3.63	0.82	มาก	1
ภาพรวม						3.38	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจ
ในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$,
 $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานของพนักงานทำให้มีประสบการณ์และ
ความชำนาญเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.82$) ส่วนพนักงานได้รับโอกาสในการ
ที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14$,
 $\sigma = 0.80$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา	32 (19.05)	94 (55.95)	42 (25.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.66	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีการ มอบหมายงานอย่างชัดเจน	10 (5.95)	110 (65.48)	36 (21.43)	0 (0.00)	12 (7.14)	3.63	0.89	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้	14 (8.33)	110 (65.48)	32 (19.05)	0 (0.00)	12 (7.14)	3.68	0.90	มาก	2

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ผู้บังคับบัญชามีการ ประเมินผลงานที่ยุติธรรม	14 (8.33)	106 (63.10)	36 (21.43)	0 (0.00)	12 (7.14)	3.65	0.91	มาก	3
ภาพรวม						3.73	0.76	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73, \sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94, \sigma = 0.66$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม และผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใย และเอื้ออาทรเสมอ	40 (23.81)	81 (48.21)	47 (27.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	0.72	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน	59 (35.12)	71 (42.26)	38 (22.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.75	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว	50 (29.76)	40 (23.81)	77 (45.83)	1 (0.60)	0 (0.00)	3.83	0.87	มาก	5
4. เพื่อนร่วมทำงานด้วย ความสามัคคี ไม่มีการ แบ่งพรรคพวก	52 (30.95)	73 (43.45)	42 (25.00)	1 (0.60)	0 (0.00)	4.05	0.76	มาก	2
5. มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	35 (20.83)	88 (52.38)	45 (26.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.69	มาก	4
ภาพรวม						3.98	0.67	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.75$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคีไม่มีการแบ่งพรรคพวก เพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยและเอื้ออาทรเสมอ มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	57 (33.93)	86 (51.19)	25 (14.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.67	มาก	1
2. มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	31 (18.45)	90 (53.57)	47 (27.98)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.90	0.68	มาก	2
ภาพรวม						4.05	0.62	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีนโยบายการบริหารงาน ที่ชัดเจน	20 (11.90)	72 (42.86)	59 (35.12)	17 (10.12)	0 (0.00)	3.57	0.83	มาก	3
2. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 แจ้งนโยบายในการทำงาน ให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	40 (23.81)	52 (30.95)	60 (35.71)	16 (9.52)	0 (0.00)	3.69	0.94	มาก	1
3. การบริหารงานของฝ่าย บริหารงานชุมชน 2 มีความ เหมาะสมกับสถานการณ์ใน ปัจจุบัน	24 (14.29)	77 (45.83)	51 (30.36)	16 (9.52)	0 (0.00)	3.65	0.84	มาก	2
ภาพรวม						3.63	0.84	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 แจ้งนโยบายในการทำงานให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.94$) รองลงมาคือการบริหารงานของฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	64 (38.10)	49 (29.17)	51 (30.36)	2 (1.19)	2 (1.19)	4.02	0.92	มาก	2
2. บรรยากาศในที่ทำงาน มีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง	52 (30.95)	87 (51.79)	24 (14.29)	5 (2.98)	0 (0.00)	4.11	0.75	มาก	1
3. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	42 (25.00)	91 (54.17)	26 (15.48)	9 (5.36)	0 (0.00)	3.99	0.79	มาก	3
4. สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัย	61 (36.31)	59 (35.12)	34 (20.24)	5 (2.98)	9 (5.36)	3.94	1.08	มาก	4
ภาพรวม						4.01	0.73	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจ
ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.75$)
รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมี
อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความรู้สึกไม่พอใจหากต้อง *โยกย้ายไปปฏิบัติงาน ที่จังหวัดอื่น	13 (7.74)	6 (3.57)	67 (39.88)	29 (17.26)	53 (31.55)	3.61	1.19	มาก	1
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่ มากเกินไปจนเบียดเบียนเวลา ส่วนตัว	3 (1.79)	23 (13.69)	96 (57.14)	42 (25.00)	4 (2.38)	2.88	0.74	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.24	0.70	ปานกลาง	

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจหากต้องโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่จังหวัดอื่น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 1.19$) ส่วนลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มากเกินไปจนเบียดเบียนเวลาส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.74$)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงาน (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความมั่นใจว่าตำแหน่ง หน้าที่ ที่รับผิดชอบมีความมั่นคง	62 (36.90)	62 (36.90)	28 (16.67)	16 (9.52)	0 (0.00)	4.01	0.96	มาก	1
2. คิดว่าการเคหะแห่งชาติ เป็น องค์กรที่มีความมั่นคง	23 (13.69)	73 (43.45)	56 (33.33)	16 (9.52)	0 (0.00)	3.61	0.84	มาก	4
3. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี คุณค่าและมีความสำคัญต่อการ เคหะแห่งชาติ	49 (29.17)	77 (45.83)	26 (15.48)	16 (9.52)	0 (0.00)	3.95	0.91	มาก	2

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. มีความมั่นใจว่าสามารถ ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ ได้จนเกษียณอายุ	57 (33.93)	41 (24.40)	46 (27.38)	8 (4.76)	16 (9.52)	3.68	1.25	มาก	3
ภาพรวม						3.81	0.92	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.96$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการเคหะแห่งชาติ มีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติได้จนเกษียณอายุ และคิดว่าการเคหะแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการบังคับบัญชา (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	39 (23.21)	74 (44.05)	54 (32.14)	1 (0.60)	0 (0.00)	3.90	0.76	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ให้รับผิดชอบอย่างยุติธรรม	22 (13.10)	83 (49.40)	50 (29.76)	1 (0.60)	12 (7.14)	3.61	0.97	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ในการให้คำแนะนำอยู่เสมอ	23 (13.69)	87 (51.79)	46 (27.38)	12 (7.14)	0 (0.00)	3.72	0.79	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความ เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	28 (16.67)	77 (45.83)	51 (30.36)	12 (7.14)	0 (0.00)	3.72	0.83	มาก	3
ทุกคน									
ภาพรวม						3.74	0.78	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเต็มใจในการให้คำแนะนำอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน
(N = 168)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ด้านจิตใจ	3.63	0.57	มาก	2
ด้านการคงอยู่	3.45	0.68	ปานกลาง	3
ด้านบรรทัดฐาน	3.65	0.81	มาก	1
ภาพรวม	3.59	0.59	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ในภาพรวมพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็น ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.81$) รองลงมาคือด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ (N = 168)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความรู้สึกยินดีที่จะทำงานที่นี่ ไปตลอดชีวิตการทำงาน	28 (16.67)	40 (23.81)	84 (50.00)	12 (7.14)	4 (2.38)	3.45	0.93	ปาน กลาง	6
2. รู้สึกว่าปัญหาที่ทำงาน เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง	27 (16.07)	58 (34.52)	77 (45.83)	2 (1.19)	4 (2.38)	3.61	0.85	มาก	5
3. ไม่ได้รู้สึกว่าที่ทำงานเป็น * เสมือนครอบครัวของตัวเอง	10 (5.95)	12 (7.14)	44 (26.19)	66 (39.29)	36 (21.43)	3.63	1.08	มาก	3
4. รู้สึกโกรธ หากมีผู้กล่าวถึง การเคหะแห่งชาติในแง่ลบ	28 (16.67)	71 (42.26)	65 (38.69)	0 (0.00)	4 (2.38)	3.71	0.83	มาก	2
5. ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับการเคหะแห่งชาติ	29 (17.26)	77 (45.83)	58 (34.52)	4 (2.38)	0 (0.00)	3.78	0.75	มาก	1
6. ไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ *การเคหะแห่งชาติ	11 (6.55)	15 (8.93)	25 (14.88)	93 (55.36)	24 (14.29)	3.62	1.05	มาก	4
ภาพรวม						3.63	0.57	มาก	

* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.75$) รองลงมาคือ พนักงานรู้สึก โกรธหากมีผู้กล่าวถึงการเคหะแห่งชาติในแง่ลบ พนักงาน ไม่ได้รู้สึกว่าที่ทำงานเป็นเสมือนครอบครัวของตัวเอง ตามลำดับ อย่างไรก็ตามพนักงานรู้สึกยินดีที่จะทำงานที่นี่ไปตลอดชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.93$)

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการคงอยู่ (N = 168)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ทำงานทุ่มเทให้กับการเคหะแห่งชาติอย่างเต็มที่มาเป็นเวลานาน จนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	33 (19.64)	52 (30.95)	61 (36.31)	18 (10.71)	4 (2.38)	3.55	1.00	มาก	3
2. ถ้าตัดสินใจลาออกจากการเคหะแห่งชาติ ในขณะนี้จะทำให้ครอบครัวเดือดร้อน	51 (30.36)	43 (25.60)	37 (22.02)	35 (20.83)	2 (1.19)	3.63	1.16	มาก	2
3. การทำงานกับการเคหะแห่งชาติเป็นความจำเป็นและความสมัครใจพอ ๆ กัน	27 (16.07)	44 (26.19)	72 (42.86)	25 (14.88)	0 (0.00)	3.43	0.93	ปานกลาง	4
4. โอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากที่นี่	57 (33.93)	37 (22.02)	47 (27.98)	21 (12.50)	6 (3.57)	3.70	1.17	มาก	1
5. เหตุผลหลักที่ทำให้ตัดสินใจทำงานกับการเคหะแห่งชาติต่อไป เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเท่ากับที่นี่	10 (5.95)	31 (18.45)	85 (50.60)	18 (10.71)	24 (14.29)	2.91	1.05	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.45	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมากหากลาออกจากที่นี่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 1.17$) รองลงมาคือ ถ้าตัดสินใจลาออกจากการเคหะแห่งชาติในขณะนี้จะทำให้ครอบครัวเดือดร้อน และทำงานทุ่มเทให้กับการเคหะแห่งชาติอย่างเต็มที่มาเป็นเวลานานจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ตามลำดับ ส่วนการทำงานกับการเคหะแห่งชาติเป็นความจำเป็นและความสมัครใจพอ ๆ กัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.93$) และเหตุผลหลักที่ทำให้ตัดสินใจทำงานกับการเคหะแห่งชาติต่อไปเนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเท่ากับที่นี่ อยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐาน (N = 168)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รู้สึกว่าการเคหะแห่งชาติ มีบุญคุณกับท่านมาก	33 (19.64)	61 (36.31)	64 (38.10)	6 (3.57)	4 (2.38)	3.67	0.91	มาก	4
2. สนับสนุนให้บุคคล ในครอบครัวเข้ามาทำงาน ในการเคหะแห่งชาติเช่นเดียวกัน	26 (15.48)	55 (32.74)	73 (43.45)	3 (1.79)	11 (6.55)	3.49	1.00	ปานกลาง	5
3. แม้จะเป็นประโยชน์ที่ไปอยู่ หน่วยงานอื่นที่ให้ประโยชน์ สูงกว่า แต่รู้สึกไม่ถูกต้อง ที่จะออกจากงานในขณะนี้	27 (16.07)	36 (21.43)	94 (55.95)	5 (2.98)	6 (3.57)	3.43	0.92	ปานกลาง	7
4. รู้สึกผิดพลาดจะลาออกจากการ เคหะแห่งชาติ เพื่อไปหางานใหม่	30 (17.86)	34 (20.24)	94 (55.95)	2 (1.19)	8 (4.76)	3.45	0.96	ปานกลาง	6
5. เมื่อทำงานนานเข้า มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อ การเคหะแห่งชาติมากยิ่งขึ้น	31 (18.45)	64 (38.10)	67 (39.88)	2 (1.19)	4 (2.38)	3.69	0.87	มาก	3
6. ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้ เพราะรู้สึกผูกพันกับพนักงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	46 (27.38)	58 (34.52)	60 (35.71)	0 (0.00)	4 (2.38)	3.85	0.91	มาก	2
7. การเคหะแห่งชาติได้ให้ สิ่งที่ดี ๆ มาโดยตลอด	45 (26.79)	79 (47.02)	40 (23.81)	0 (0.00)	4 (2.38)	3.96	0.85	มาก	1
ภาพรวม						3.65	0.81	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเคหะแห่งชาติได้ให้สิ่งที่ดีๆ มาโดยตลอด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.85$) รองลงมาคือ ไม่คิดจะลาออกในขณะนี้เพราะรู้สึกผูกพันกับพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อทำงานนานเข้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อการเคหะแห่งชาติมากยิ่งขึ้น และรู้สึกว่า การเคหะแห่งชาติมีบุญคุณมากตามลำดับ ส่วนพนักงานสนับสนุนให้บุคคลในครอบครัวเข้ามาทำงานในการเคหะแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$, $\sigma = 1.00$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 (N = 168)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.243**	ต่ำ
ความสำเร็จของงาน	0.185*	ต่ำ
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.031	ไม่มีความสัมพันธ์
ลักษณะของงาน	0.387**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.177*	ต่ำ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยค่าจ้าง	0.309**	ปานกลาง
เงินเดือน	0.231**	ต่ำ
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.328**	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.041	ไม่มีความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.241**	ต่ำ
สถานะของอาชีพ	0.396**	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	0.199**	ต่ำ
สภาพการทำงาน	0.224**	ต่ำ
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	-0.018	ไม่มีความสัมพันธ์
ความมั่นคงในงาน	0.334**	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	0.147	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.290**	ต่ำ

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

** นัยสำคัญที่ระดับ .01

การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพัน
ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า

ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.290$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และพบว่าในภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว การบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชนภูมิภาค 2 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชนภูมิภาค 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้างการเคหะแห่งชาติ เฉพาะฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 จำนวน 168 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 ชุด จาก ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.97

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 35-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ พบว่า

ด้านสถานะของอาชีพ เป็นด้านที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นอันดับสุดท้าย

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว การบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีความมั่นคง สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน จึงทำให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบกับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ เช่น งานของชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงอยู่ในระดับมาก งานของจริยา สุขสละ (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของขวัญดาว ดวงเดือน (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวกรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา

ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานและด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันนานทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกผิดถ้าจะลาออกไปอยู่กับหน่วยงานอื่นที่ให้ประโยชน์สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ เช่น ดังนี้ ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) และจริยา สุขสละ (2552) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามขัดแย้งกับงานก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ทั้งนี้เนื่องมาจากแรงจูงใจจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) และ จริยา สุขสละ (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงงานวิจัยของขวัญดาว ดวงเดือน (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังแตกต่างจากงานวิจัยของก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร
2. องค์กรควรมีการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เพื่อช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย และมีเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
2. องค์กรควรทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของตนเองและขององค์กร รวมทั้งเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเองด้วย

3. องค์กรควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

4. องค์กรควรจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ และความสามารถ เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะศึกษาวิจัยในหัวข้อเรื่องนี้เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในฝ่ายบริหารงานชุมชนอื่น และในองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเปรียบเทียบ และพัฒนาหรือปรับปรุงเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆขององค์กรต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิธีการสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ เทียนสุวรรณ. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี.
- การเคหะแห่งชาติ. (2555). *การแบ่งส่วนงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในการเคหะแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: การเคหะแห่งชาติ.
- การเคหะแห่งชาติ. (2558 ก). *รายงานประจำปี 2558*. กรุงเทพฯ: การเคหะแห่งชาติ.
- การเคหะแห่งชาติ. (2558 ข). *รายงานจำนวนผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันแยกตามสังกัด*. กรุงเทพฯ: การเคหะแห่งชาติ.
- ขวัญดาว ดวงเดือน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมการbinพลเรือน กระทรวงคมนาคม*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จริยา สุขสละ. (2552). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชมพูนุช สุบรรณรักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดรุณี ปู่เต๊ะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะรุบัน จังหวัดปัตตานี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2539). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 2(1), 64-70.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทไฮเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พิมลพรรณ แก่นทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย สกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ อัครรัตน์. (2557). เคล็ดลับรักษาคนเก่ง. เข้าถึงได้จาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles>
- สมเกียรติ รักคง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจสมัยใหม่กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัทผลิตสุกภัณฑ์. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67, 422-436.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533-546.
- Clayton, A. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Cronk, C., Crocker, A. C., & Pueschel, S. M. (1994). *Human resource management*. South Melbourne: Thomas Nelson.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *Motivation to work* (2nd ed.). Michigan: A bell & Howell information.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work* (7th ed.). New York: Dryden Press, Harcourt Brace College.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wood, V. R. (1985). Organizational commitment and marketing. *Journal of Marketing*, 49, 112-126.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harpen and Willey and Sons.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents correlates and consequences of organization commitment. *Psycho Logical Bulletin*, 108, 174-194.
- McGreger, M. D. (1960). *The human side of enterprise*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Miner, J. B. (1988). *Industrial-organization psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. T, Steer, R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Steer, R. M. (1977). Organizational work: Personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 46-50.

- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.
- Steer, R. M., & Porter, L. M. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Riley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายสุเมธ ฐิติธรรมย์ ผู้อำนวยการกองบริหารงานชุมชน 1 การเคหะแห่งชาติ
2. นายอมร พวงแก้ว หัวหน้าสำนักงานเคหะชุมชนชลบุรี 1 (พัทยา) กองบริหารชุมชน
ภูมิภาค 1 การเคหะแห่งชาติ
3. อาจารย์กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยประกอบการศึกษานิพนธ์ สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำส่วนที่ 1 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความ

ในช่องว่างให้สมบูรณ์ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

คำแนะนำส่วนที่ 2 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความ

คิดเห็นของท่าน

คำแนะนำส่วนที่ 3 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความ

คิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชญัญญา สวัสดิ์สิงห์

คำแนะนำส่วนที่ 1 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความ ในช่องว่างให้
สมบูรณ์ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. ไม่เกิน 20 ปี 2. 21-34 ปี
 3. 35-50 ปี 4. 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษาของท่าน
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรสของท่าน
 1. โสด 2. สมรสจดทะเบียน
 3. สมรสไม่จดทะเบียน 4. หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่
5. ระยะเวลาในการทำงาน
 1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
6. รายได้ต่อเดือน
 1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001-30,000 บาท
 3. 30,001-45,000 บาท 4. มากกว่า 45,001 บาท

คำแนะนำส่วนที่ 2 โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในตาราง ให้ตรงกับความเป็นจริงหรือ
ความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
2. ท่านภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้เสมอ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. เพื่อนร่วมงานปรึกษาท่านเมื่อมีปัญหาหรือความไม่เข้าใจงาน					
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านมีโอกาสดำเนินการนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่					
ลักษณะของงาน					
8. ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่					
9. งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
10. กระบวนการในการทำงานมีความชัดเจน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่					
ความรับผิดชอบ					
12. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบที่ชัดเจน					
13. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
14. ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบอยู่					
15. ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
16. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า จากการได้รับการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
17. การทะเลาะแ่งชาติ มีระบบ การเลื่อนขั้นที่เป็นธรรม					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนเรื่อง ความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชา					
19. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น ส่งไป อบรม/ สัมมนา ดูงานหรือศึกษาต่อ					
เงินเดือน					
20. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน					
21. โบนัส และ โบนัส มีความเหมาะสม กับหน้าที่และความรับผิดชอบ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
23. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการประเมินอย่างยุติธรรม					
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
24. ท่านได้รับโอกาสในการที่จะพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต					
25. การทำงานของท่านทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
26. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
27. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน					
28. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านได้					
29. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
30. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อท่านเสมอ					
31. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน					
32. เพื่อนร่วมงานสนใจในความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33. เพื่อนร่วมงานท่าน ทำงานด้วยความ สามัคคี ไม่มีการแบ่งพรรคพวก					
34. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
สถานะของอาชีพ					
35. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
36. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย					
นโยบายและการบริหารงาน					
37. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 มีนโยบาย การบริหารงานที่ชัดเจน					
38. ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2 แจ้งนโยบายในการทำงานให้ ผู้ปฏิบัติงานรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
39. การบริหารงานของฝ่ายบริหารงาน ชุมชน 2 มีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน					
สภาพการทำงาน					
40. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและ อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
41. บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็น มิตรและเป็นกันเอง					
42. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ					
43. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
44. ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากต้องโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่จังหวัดอื่น					
45. ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่มากเกินไปจนเบียดเบียนเวลาส่วนตัว					
ความมั่นคงในงาน					
46. ท่านมีความมั่นใจว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความมั่นคง					
47. ท่านคิดว่าการเคหะแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง					
48. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการเคหะแห่งชาติ					
49. ท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติได้จนเกษียณอายุ					
การบังคับบัญชา					
50. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
51. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างยุติธรรม					
52. ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการให้คำแนะนำอยู่เสมอ					
53. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านจิตใจ					
1. ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี้ไปตลอด ชีวิตการทำงาน					
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่ทำงาน เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง					
3. ท่านไม่ได้รู้สึกว่าที่ทำงานเป็นเหมือน ครอบครัวของท่าน					
4. ท่านรู้สึกโกรธ หากมีผู้กล่าวถึง การเคหะแห่งชาติในแง่ลบ					
5. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับการเคหะ แห่งชาติ					
6. ท่านไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของการเคหะแห่งชาติ					
ด้านการคงอยู่					
7. ท่านทำงานทุ่มเทให้กับการเคหะ แห่งชาติอย่างเต็มที่มาเป็นเวลานาน จนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น					
8. ท่านคิดว่าถ้าตัดสินใจลาออกจาก การเคหะแห่งชาติ ในขณะนี้จะทำให้ ครอบครัวเดือดร้อน					
9. การทำงานกับการเคหะแห่งชาติเป็น ความจำเป็นและความสมัครใจพอ ๆ กัน					
10. ท่านคิดว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่ มีน้อยมาก หากลาออกจากที่นี่					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับการเคหะแห่งชาติต่อไป เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเท่ากับที่นี่					
ด้านบรรทัดฐาน					
12. ท่านรู้สึกว่าการเคหะแห่งชาติมีบุญคุณกับท่านมาก					
13. ท่านสนับสนุนให้บุคคลในครอบครัวเข้ามาทำงานในการเคหะแห่งชาติเช่นเดียวกับตัวท่าน					
14. แม้จะเป็นประโยชน์แก่ท่านที่ไปอยู่หน่วยงานอื่นที่ให้ประโยชน์สูงกว่า แต่ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะออกจากงานในขณะนี้					
15. ท่านรู้สึกผิดหากจะลาออกจากการเคหะแห่งชาติ เพื่อไปหางานใหม่					
16. เมื่อทำงานนานเข้า ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อการเคหะแห่งชาติมากยิ่งขึ้น					
17. ท่านไม่คิดจะลาออกในขณะนี้ เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน					
18. การเคหะแห่งชาติได้ให้สิ่งที่ดี ๆ กับท่านมาโดยตลอด					