ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ชาญสิทธิ์ เจริญธรรมานนท์[1*] ชวินไกรวิชญ์ สิงโตทอง[2] และกำธร สร้อยพรรณนา[3]

[1]อาจารย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[2,3] อาจารย์, สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

*Corresponding author e-mail: Chansit.charernthamanont@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 4 ตุลาคม 2568

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 23 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 23 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยเจาะจงเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัท จำนวน 179 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way ANOVA และ Multiple regression analysis

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศและอายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความผูกผันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

FACTORS AFFECTING JOB MOTIVATION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT TO BE EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF A COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

Chansit Charernthamanont[1*] Chawinkairawit Singtothong[2] and Kamthorn Soipanna[3]

[1]Lecture, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

[2,3] Lecture, Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology

*Corresponding author e-mail: Chansit.charernthamanont@gmail.com

Abstract

This study attempted to study the level of job motivation, employee engagement and job satisfaction. The data were collected using questionnaires. The subjects were 179 employees from a company in Chon buri Province. The statistics utilized in this study were descriptive statistics including frequency, percentage, mean and, standard deviation as well as inferential statistics including Independent sample t-test, One-way ANOVA and Multiple regression analysis.

The findings on the job motivation showed that work performance classifying by gender and age had no influence on work motivation whilst education, policy and administration factors, relationship with colleagues, relationship with inferior employees had impacted on work motivation. In addition, average monthly income, it correlated to relationship with colleagues, monthly income and welfare, success at work, work description and, work responsibility had influenced work performance. Classifying by length of work, factors of supervision had an influence on work performance. Job motivation of the supervision had an impact on employee engagement. For the feeling, job motivation of relationship with supervisors and career advancement had influenced employee engagement in the aspect of continuality. Success at work of job motivation influenced employee engagement in the aspect of social norms whilst employee engagement in the aspect of feeling had an impact on satisfaction in job performance.

Keywords: Job Motivation, Employee Engagement, Job Satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรมและการบริการมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการต่อสู้แข่งขันอย่างรุนแรงเพื่อความเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนอกจากจะรวดเร็วหลากหลายแล้วยังสลับซับซ้อนทำให้องค์การต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อความกดดันของสภาพแวดล้อมในการบริหารงานอุตสาหกรรมและการบริการ การวางระบบ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการจัดการที่สำคัญด้านหนึ่งในการทำให้คนในองค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิผล งานเสร็จรวดเร็วในกำหนดเวลา ลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุดในสินค้าและบริการ รวมถึงพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและพอใจผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ในบรรดาปัจจัยทางการบริหารสมัยใหม่ที่รู้จักกันโดยทั่วไปมี 6 ประการที่เรียกเป็นคำย่อว่า “6M’s” (Management resources) ซึ่งได้แก่ 1. คน (Man) 2. เงิน (Money) 3. วัตถุดิบ (Material) 4. เครื่องจักร (Machine) 5. วิธีการบริหารจัดการ (Management) 6. ตลาด (Market) (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2561) นั้น คนหรือมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีสติปัญญา ความสามารถ และศักยภาพในการใช้ปัจจัยการบริหารอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และ บรรลุความสำเร็จได้ คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่อาจจับต้อง และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับวัตถุอื่นได้ แต่ก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ดังนั้นองค์การทางธุรกิจจึงยกคำขวัญที่ว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าสูงสุดขององค์การ” และเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคตแม้ว่าองค์การจะมีเงินทุนมากมีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่งขัน มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์การขาดบุคคลที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสม มาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็อาจส่งผลถึงความล้มเหลวขององค์การในระยะยาวได้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานจัดวางระบบ การใช้คนให้เหมาะสมกับงานในหน่วยงานและสถานที่ได้ทันตามเวลาที่ต้องการ จัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยสะดวกสบายเพื่อรักษาคนดีมีฝีมือไว้ให้ทำงานกับองค์การได้นานที่สุด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาททั้งป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมเบี่ยงเบนของพนักงาน โดยการวางระเบียบปฏิบัติด้านวินัยของพนักงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การและสภาพของลักษณะงานรวมทั้งการฝึกอบรมบ่มนิสัยและพัฒนาจิตใจให้เป็นพนักงานที่มีความสามารถ และมีความประพฤติอันเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2564)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอันเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผลที่ตามมาก็คือบุคลากรจะมีความศรัทธา ความผูกพันต่อองค์การและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้นได้ทั้งงานและกำลังใจ ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ จึงไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและความต้องการของคนซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและค่อนข้างซับซ้อน เพราะคนมีความรู้ความสามารถ ทัศนคติ ความต้องการและความพึงพอใจต่างกัน จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเป็นการกระทำด้วยความเต็มใจด้วยความปรารถนาที่จะให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานด้วย บริษัทที่ผู้วิจัยต้องการวิจัยนี้ เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านขนส่งสินค้าทั้งในและต่างประเทศ บริษัทแห่งนี้ได้ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2558

ในระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมาบริษัทแห่งนี้ ได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้พนักงานจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการขยายตัวของธุรกิจนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในปัจจุบันพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง นอกจากนั้นยังพบปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานเริ่มมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลเสียและส่งผลกระทบถึงระดับองค์การทั้งสิ้น ทางบริษัทจึงต้องการหาแนวทางในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอันเป็นเป้าหมายขององค์การ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการที่จะหาข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีเพื่อประกอบการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกผันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ จึงได้สำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 68 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 200 ชุด โดยให้พนักงานทุกคนตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ความสมบูรณ์ได้ทั้งสิ้น 179 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง โดยออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ

องค์การเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 -5 เป็นแบบสอบถามโดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับ โดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท (Likert's scale โดยตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance factors)

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ Multiple regression analysis

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
18-25 ปี	17	9.5
26-30 ปี	36	20.1
31-35 ปี	44	24.6
36 ปีขึ้นไป	82	45.8
รวม	**179**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	50.8
ปริญญาตรี	71	39.7
สูงกว่าปริญญาตรี	17	9.5
รวม	**179**	**100.0**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	53	29.6
15,001-25,000 บาท	52	29.1
25,001-35,000 บาท	23	12.8
มากกว่า 35,001 ขึ้นไป	51	28.5
รวม	**179**	**100.0**
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	67	37.4
1-3 ปี	75	41.9
3-5 ปี	29	16.2
5 ปีขึ้นไป	8	4.5
รวม	**179**	**100.0**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.24	0.69	ปานกลาง	
2	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.31	0.71	ปานกลาง	
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.44	0.77	มาก	
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	0.63	มาก	
5	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.66	มาก	1
6	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	0.65	มาก	2
7	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.98	0.66	ปานกลาง	
8	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	0.61	มาก	3
9	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.49	0.65	มาก	
10	ด้านลักษณะของงาน	3.50	0.65	มาก	
11	ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.43	0.68	มาก	
12	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.15	0.63	ปานกลาง	

จากตารางแสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.66) รองลงมา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.65) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ผลการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธี Multiple regression analysis.

สมมติฐาน: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

Model	Unstandarized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	**1.566**	**0.275**		**5.696**	**0.000**		
1. นโยบายและการบริหาร	-0.095	0.098	-0.110	-0.974	0.332	0.365	2.740
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.198	0.86	0.281	2.294	0.023*	0.312	3.204
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.146	0.092	0.174	1.591	0.114	0.392	2.552
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.108	0.085	0.131	1.277	0.204	0.446	2.244
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.180	0.108	0.224	1.668	0.098	0.259	3.862
6. ความสำเร็จในการทำงาน	0.171	0.113	0.186	1.506	0.135	0.306	3.265
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.102	0.086	0.121	1.183	0.239	0.450	2.221
F = 7.670, Sig. = 0.000 , R = 0.656 , R square = 0.430							
Adjusted R square = 0.374							
Std. error of the estimate = 0.433							

* P-value ≤ 0.05

จากผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.566 หน่วย มีค่า t เท่ากับ 5.696 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า B_1 = 0.198 มีค่า t = 2.294 มีค่า P-value = 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

Unstandarized $\hat{Y} = 1.566 + 0.198 (X_1)$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

X_1 = ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้ว ความผูกพันต่อองค์การจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.198 หน่วย Standardized $\hat{Y}$ = 0.281 (X_1)

ดังนั้น จะต้องทดสอบสมการความถดถอยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การว่าจริงหรือไม่ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา = 0.281

แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธี Multiple regression analysis

สมมติฐาน : ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Model	Unstandarized coefficients		Standardized coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	**0.491**	**0.219**		**2.243**	**0.026**		
1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	0.474	0.093	0.413	5.121	0.000	0.447	2.236
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.067	0.075	0.073	0.892	0.374	0.434	2.305
F = 56.483 , Sig. =0.000 R = 0.701 R square = 0.492 Adjusted R square = 0.483 Std. Error of the Eetimate = 0.358							

* P-value ≤ 0.05

จากผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B0) เท่ากับ 0.491 หน่วย มีค่า t เท่ากับ 2.243 มีค่า P-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีค่า B1 = 0.474 ค่า t = 5.121 มีค่า P-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

Unstandarized $\hat{Y}$ = 0.491 + 0.474 (X1)

เมื่อ $\hat{Y}$ = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

X1 = ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.474 หน่วย

Standardized $\hat{Y}$ = 0.413 (X1)

ดังนั้น จะต้องทดสอบสมการความถดถอยของความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าจริงหรือไม่ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก = 0.413

แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or maintenance factors) ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้านดังต่อไปนี้ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation factors) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านดังต่อไปนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการวิจัยครั้งนี้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร ทุ่งสี (2551) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเซ่น แอร์คราฟ์อินทีเรีย ซีสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ อัศววัชรพงศ์ (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับต้น บริษัท เอ็น เอส อีเลคโทรนิคส์ กรุงเทพ (1993) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลตอบแทน นโยบายและการบริหาร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ มีการรับรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วริศ สมฤทธิ์ฐิติกุล (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิซซ่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิทซ่า ฮัท จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน จำนวนผู้ปฏิบัติงานในร้านสาขา ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีการรับรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนันท์ โพธิกำจร และอิทธิกร ขำเดช (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เค็นเนท เท็กซ์ไทล์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค็นเนท เท็กซ์ไทล์ จำกัด จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ประสบการในการทำงานที่เกี่ยวข้อง อายุการทำงานกับบริษัท มีการรับรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน และ การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันนี้เองที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางส่งผลให้ คุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีภพ ชินบูรณ์ (2560) ผลการวิจัยพบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมิติต่างๆ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม มี ความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนญาดา เดชนิติคุณ (2565) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้าน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป บริษัทฯ ควรเสริมทฤษฎีการบริหารโดยวัตถุประสงค์เน้นเรื่องการให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายรวมซึ่งมีตัวตน (Tangible) สามารถพิสูจน์ได้ (Variable) และวัดได้ (Measurable) ความสำคัญของทฤษฎีนี้อยู่ที่การเปลี่ยนวัตถุประสงค์ขององค์การให้เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับหน่วยงานขององค์การ และพนักงานขององค์การแต่ละคน โดยวัตถุประสงค์ดังกล่าวถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แล้วถ่ายทอดลงมายังพนักงานในระดับล่างต่าง ๆ โดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนรวมทั้งมีการสะท้อนกลับ (Feedback) ของความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น

ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งมีหลายวิธี เช่น การหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ ให้อิสระในการทำงาน ให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ฯลฯ แรงจูงใจในการทำงาน คือพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ควรสร้างทัศนคติในด้านความรู้สึกที่ดีให้ได้กับพนักงาน คือทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตนเอง และที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเองหลังจากที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะพื้นฐานแล้วพนักงานอยากจะทำงานกับองค์การ เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์การอื่น และตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ และควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าพนักงานมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนเพื่อให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, *11*(26), 116-129.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2561). *องค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ตรีภพ ชินบูรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, *7*(3), 1-9.

ธนญาดา เดชนิติคุณ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์)