



ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี

เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์* และ อาจริีย์ พัฒนวรพงศ์

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09 4394 9888 อีเมล: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th DOI: 10.14416/j.kmutnb.2021.06.005

รับเมื่อ 9 มีนาคม 2564 แก้ไขเมื่อ 3 พฤษภาคม 2564 ตอรับเมื่อ 18 พฤษภาคม 2564 เผยแพร่ออนไลน์ 10 มิถุนายน 2564

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการในด้านลักษณะของงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และ 2) ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบาย และการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร รัฐกิจอุตสาหกรรมอาหาร

การอ้างอิงบทความ: เชษฐธิดา กุศลาไสยานนท์ และ อาจริีย์ พัฒนวรพงศ์, “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี,” วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ปีที่ 33, ฉบับที่ 2, หน้า 684-693, เม.ย.-มิ.ย. 2566.



The Work Motivation Factors Affecting Employee Engagement at Betagro Co, LTD., (PCL) Lop Buri Province

Chedthida Kusalsaiyanon* and Acharee Pattanaworapong

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

* Corresponding Author, Tel. 09 4394 9888, E-mail: chedthida.k@bid.kmutnb.ac.th DOI: 10.14416/j.kmutnb.2021.06.005

Received 9 March 2021; Revised 3 May 2021; Accepted 18 May 2021; Published online: 10 June 2021

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

This research aimed to study the Motivation Factors Affect Employee Engagement, 76 people working at Betagro Co, LTD., (PCL) Lopburi were taken as sample for the research and questionnaire tool was used for data collection. Frequency, percentile, average, standard deviation, F-test, and multiple regression analysis as statistical tool. The findings indicated that: opinion levels of motivation factors of work, maintenance factors and employee engagement overall is at a high level. The comparison results between the different personal factors with motivation factors and employee engagement have no difference. The final results of multiple regression analysis showed 1) The work motivation factors; the job description had a positive impact on employee engagement in the organization. And 2) The maintenance factor; aspects as a policy management and relationship in the workplace, job position, and stability displayed positive impact with employee engagement in the organization.

Keywords: Work Motivation Factors, Engagement, Food Industrial Business

Please cite this article as: C. Kusalsaiyanon and A. Pattanaworapong, "The work motivation factors affecting employee engagement at Betagro Co, LTD., (PCL) Lop Buri province," *The Journal of KMUTNB*, vol. 33, no. 2, pp. 684–693, Apr.–Jun. 2023 (in Thai).

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในอีก 10 ปีข้างหน้า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว องค์กรในปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ ซึ่งส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างสูง องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จตามแผนธุรกิจ จึงต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ปัจจัยสำคัญหนึ่งซึ่งองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีค่าสำคัญอย่างยิ่งคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้วยังเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ในปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้จำกัดเฉพาะแค่การสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติภารกิจในองค์กรเท่านั้น แต่ละองค์กรเร่งสร้างเสริมความผูกพันองค์กร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน และสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถอยู่กับที่เหมือนที่เคยปฏิบัติมา ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไป แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลให้ในปัจจุบันมีการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทักษะ (Skill) จากองค์กรต่างๆ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล

องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาประกอบเป็นแรงเสริม และกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ กระตุ้นให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในอีกทางหนึ่ง หากพนักงานไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจต่องานที่ตนได้รับมอบหมายเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ความรู้สึกขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่มั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน ตัดสินใจลาออกจากองค์กร ก็จะส่งผลให้

งานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เกิดจากล่าช้า หรือผิดพลาด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อลูกค้าตามลำดับ และส่วนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงก็จะเกิดปัญหาอัตราการลาออกที่สูง มีอัตราการขาดงานสูง ทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องกับการผลิตในองค์กร ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร

แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญๆ นั้น ต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) [1] การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง [2]

ปัจจุบัน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรีให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัทมีนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้เกิดความผูกพันในองค์กร เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และต้องการให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน และเกิดความภูมิใจที่เป็นสมาชิกในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากสิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรนั้น มาจากองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจะนำข้อมูลและผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ และแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด และเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการวิจัย

2.1 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี

2) ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี จำนวน 92 คน [3] กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี จำนวน 76 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้การเปิดตาราง Krejcie and Morgan [4]

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมงานวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประเภทงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการดูแล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนสวัสดิการ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัด

ลพบุรี ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) การจัดเตรียมแบบสอบถามไปยังบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง บริษัท เบทาโกร จังหวัดลพบุรี จำนวน 76 ชุด

2.2) ดำเนินการขอหนังสือราชการจากคณะพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พร้อมแนบแบบสอบถามส่งถึงผู้อำนวยการโรงงาน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ราย เพื่อตอบแบบสอบถาม

2.3) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ชุด และขอความอนุเคราะห์รับแบบสอบถามในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2563

2.4) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.5) วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

3) การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี ดังต่อไปนี้

3.1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2) เปรียบเทียบความแตกต่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

3.3) วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร จำกัด จังหวัดลพบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง



3. ผลการทดลอง

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานทั่วไป

การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน หน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 76 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 มีช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 อยู่ในระดับตำแหน่งพนักงาน G2-G3 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 อยู่ หน่วยงานผลิต จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 1 พบว่า พนักงานทั่วไปของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ พนักงานทั่วไปของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านตำแหน่งงาน

พนักงานทั่วไปของบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในความมั่นคง และด้านความภูมิใจพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันของบุคลากร โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.01	0.68	มาก
2. ลักษณะของงาน	3.82	0.67	มาก
3. ความรับผิดชอบ	3.82	0.72	มาก
4. การได้รับการยอมรับ	3.52	0.74	มาก
5. ความก้าวหน้า	3.28	0.86	ปานกลาง
รวม	3.69	0.59	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.77	มาก
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.85	0.79	มาก
3. ตำแหน่งงาน	3.76	0.64	มาก
4. นโยบายและการบริหาร	3.72	0.78	มาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.66	0.92	มาก
6. การบังคับบัญชาและการดูแล	3.60	0.88	มาก
7. สภาพการทำงาน	3.53	0.79	มาก
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.43	0.80	มาก
รวม	3.69	0.64	มาก
ความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.15	0.70	มาก
2. ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	4.07	0.74	มาก
3. ความภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.00	0.76	มาก
รวม	4.07	0.67	มาก

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่แตกต่างกันในแต่ละปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน หน่วยงาน และรายได้ ต่อเดือนพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน (X_4) ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรโดยรวม		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความ คลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.40	0.41	3.43	0.00
ความสำเร็จในการ ทำงาน (X_1)	0.22	0.15	1.49	0.14
ความก้าวหน้า (X_2)	0.07	0.11	0.62	0.54
การได้รับการยอมรับ (X_3)	0.04	0.14	0.31	0.76
ลักษณะของงาน (X_4)	0.37	0.15	2.51	0.01*
ความรับผิดชอบ (X_5)	0.12	0.14	0.88	0.38
R = 0.64 ³ , Adjusted R ² = 0.37, F = 9.89, S.E. _{est} = 0.53				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างสมการพยากรณ์ โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบอย่างง่ายใหม่ (ดังตารางที่ 3) ประกอบด้วยตัวแปรข้างต้น ซึ่งได้ค่าคงที่เท่ากับ 1.76 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R²) ร้อยละ 0.35 และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานเนื่องจาก การวัด (S.E._{est}) เท่ากับ 0.54 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม ได้ดังสมการที่ (1)

$$Y = 1.76 + 0.61X_4 \quad (1)$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างง่ายใหม่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน	ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรโดยรวม		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความ คลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.76	0.36	4.85	0.00
ลักษณะของงาน (X_4)	0.61	0.09	6.47	0.00
R = 0.60 ³ , Adjusted R ² = 0.35, F = 41.85, S.E. _{est} = 0.54				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรโดยรวม		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความ คลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่	0.91	0.31	2.93	0.01
นโยบายและการบริหาร (A ₁)	0.28	0.11	2.52	0.01*
การบังคับบัญชาและ การดูแล (A ₂)	0.06	0.08	0.81	0.42
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (A ₃)	0.26	0.11	2.51	0.02*
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้ บังคับบัญชา (A ₄)	0.15	0.08	1.80	0.08
ตำแหน่งงาน (A ₅)	0.35	0.16	2.12	0.04*
ความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน (A ₆)	0.27	0.11	2.40	0.02*
สภาพการทำงาน (A ₇)	0.25	0.12	2.02	0.05
ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ (A ₈)	0.11	0.08	1.35	0.18
R = 0.81 ³ , Adjusted R ² = 0.61, F = 15.50, S.E. _{est} = 0.42				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนนโยบายและการบริหาร (A_1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (A_3) ตำแหน่งงาน (A_5) และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (A_6) ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างง่ายใหม่ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน	ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.03	0.31	3.27	0.00
นโยบายและการบริหาร (A_1)	0.10	0.10	1.03	0.31
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (A_3)	0.16	0.10	1.61	0.11
ตำแหน่งงาน (A_5)	0.27	0.17	1.63	0.11
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (A_6)	0.26	0.11	2.37	0.02*
R = 0.77a , Adjusted R ² = 0.56 , F = 25.16 , S.E. _{est} = 0.45				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างสมการพยากรณ์ โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบอย่างง่ายใหม่ (ดังตารางที่ 5) ประกอบด้วยตัวแปรข้างต้น ซึ่งค่าเฉลี่ยคงที่เท่ากับ 1.03 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R²) ร้อยละ 0.56 และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานเนื่องจากการวัด (S.E._{est}) เท่ากับ 0.45 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม ได้ดังสมการที่ (2)

$$Y = 1.03 + 0.26A_6 \quad (2)$$

4. อภิปรายผลและสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เบทาโกร

จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในหน้างานตัวเองได้อย่างถูกต้องจึงทำให้เกิดความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง และส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามมา รองลงมาด้านลักษณะของงาน พนักงานมีความเชื่อมั่นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมเป็นงานที่มีความท้าทาย และสำคัญกับองค์กรที่ทำงานอยู่ และด้านความรับผิดชอบนั้น บริษัทมีการระบุนโยบายรับผิดชอบต่อพนักงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในงานนั้นๆ ที่พนักงานรับผิดชอบโดยไม่ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดซึ่งสอดคล้องกับ [1] ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยและพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พนักงานรู้สึกที่ตัวเององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

เป็นที่ยอมรับจากสังคม สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ และสร้างความมั่นคงในอนาคตได้ และด้านตำแหน่งงาน พนักงานอยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ [1] ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากอันดับแรก เป็นไปตามความสอดคล้องของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับมาก ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยตัวพนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ [5] แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุดเท่ากับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน หน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ [6] ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีเอสจี จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ [7] ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการ ที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่อายุระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ต่อปัจจัยทั้งสามด้าน



4.5 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ การที่พนักงานขององค์กรได้รับการยอมรับนับถือมาก มาจากความก้าวหน้าของการทำงาน ซึ่งในแต่ละงานจะเกิดจากพนักงานมีความรับผิดชอบมีอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน จึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ [8] ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา และการดูแลพนักงานจากหัวหน้างานมีความสำคัญกับตัวพนักงาน หากหัวหน้างานมีการดูแลใส่ใจในงาน หรือให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาจะทำให้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีเพิ่มมากขึ้นอย่างสอดคล้องกัน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ที่ใช้กับลักษณะงาน เพื่อเน้นความปลอดภัย และความสะดวกรวดเร็วในการทำงานช่วยให้พนักงานมีความพร้อม และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายได้ จะทำให้ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

4.6 ผลการศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน และความมั่นคง

ในหน้าที่การงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นโยบาย และการบริหารขององค์กรต้องมีความชัดเจนสามารถเป็นแนวทางในการนำไปใช้ได้เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย องค์กร พนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานราบรื่น และแก้ไขปัญหาในการทำงานมีการช่วยเหลือกันในทีม ด้านตำแหน่งงาน หากตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และพนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พนักงานมั่นใจว่าตำแหน่งงานของตนเองมีความมั่นคง และสามารถปฏิบัติงานไปได้จนเกษียณอายุ ประกอบกับชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับในสังคมจึงสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี จากกล่าวมา จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็น สมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ [9] ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงาน และความรับผิดชอบของงานอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงใจ

เอกสารอ้างอิง

- [1] A.Thongdech, "Relationship between motivation at work and organizational commitment of employees of TOT public company limited," M.S. thesis, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2015 (in Thai).



- [2] T. Suwannakam and J. Sakulku “Effects of work motivation, job satisfaction on organizational commitment of employees in a Commercial Bank,” *RMUT and Sustainable Innovation for Thailand 4.0*, 2016, pp. 592–602 (in Thai).
- [3] *Betagro Company Number*, Human Resources Department, Betagro Company Limited, 2019 (in Thai).
- [4] K. Charoenwatanan, “A study of public relations planning for higher education students of the faculty of engineering, Prince of Songkla University,” M.S. Dissertation, Faculty of Engineering, Prince of Songkla University, 2012 (in Thai).
- [5] W. Arworn, “Job motivation and organizational commitment of parliamentary commissioner at an operational level, secretariat of the house of representatives,” M.S. Dissertation, Faculty of Liberal Arts, Krirk University, 2014 (in Thai).
- [6] P. Saikhao, “Factors affecting the organizational engagement of TISCO bank public company limited employees,” M.S. Dissertation, Department of Handicraft, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, 2010 (in Thai).
- [7] K. Jitnuyanon, “Factors affecting employee engagement of cement thai homemart store, mueang lampang district,” M.S. Dissertation, Department of Handicraft, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, 2009 (in Thai).
- [8] W. Prohmpetch, “The factors affecting organizational commitment of unversiry staff, Prince of Songkla University,” *Journal of Education Prince of Songkla University*, vol. 22 no. 3, pp. 344–361, 2011 (in Thai).
- [9] M. Jantorn, “Factors affecting corporate loyalty and likely will continue to work on the staff of a private hospital,” Master Dissertation, Srinakharinwirot University, 2009 (in Thai).