

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง  
FACTOR AFFECTS THE ORGANIZATION COMMITMENT OF STAFF  
IN RAYONG PROVINCE

ธนธรณ์ วัฒนวงศ์วิสุทธิ  
สาขาจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

THANATHORN WATTANAVONGVISUT

Email:6314154236@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดระยอง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ทัศนคติงาน ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน และความสำเร็จ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายบริษัทและการบริหารงาน การกำกับดูแล สภาพการทำงาน สถานภาพ ความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จำนวน 421 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความสำเร็จ นโยบายบริษัท การกำกับดูแล และสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง

**คำสำคัญ:** ผูกพันองค์กร, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

### **Abstract**

Research subject Factor Affects the Organization Commitment of Staff in Rayong Province. The objective is to (1) To study personal factor affect to the organization commitment of staff in real province (2) To study motivation factor affect the organization commitment of staff in Rayong Province (3) To study maintenance factor affect the organization commitment of staff in very young province .For a simple group used in the research was 421 Personnel Of staff in Rayong province

The study indicate that personal Factor, Status and education level made a different organization commitment affect In statistical significant 0.05 Also motivation factor and maintenance Factor such as Advancement Possibility of growth Responsibility Recognition Achievement Policy and administration Supervision And working conditions Affecting organization commitment of staff in Rayong province

**Keywords:** Organization Commitment, Motivation Factor, Maintenance Factor

## บทนำ

ในทุกองค์กรประกอบด้วยพนักงานซึ่งเป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้เดินต่อไปข้างหน้าได้ โดยประกอบด้วยผู้นำองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับการบริหาร หัวหน้างานหรือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ล้วนแล้วแต่เป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ด้วยสภาวะปัจจุบัน มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานเป็นจำนวนมากโดยพบได้จาก รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดระยอง รายปี 2565 จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง ได้รายงานไว้ว่า ในรอบปี 2565 มีพนักงานที่ลาออกจากงาน จำนวนทั้งสิ้น 13,923 คน แบ่งออกเป็น ชาย จำนวน 4,589 คน และหญิง 4,673 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ทำให้การลาออก และการสรรหาว่าจ้างนั้นง่ายขึ้น กล่าวคือ ช่องทางการสมัครต่างๆ มีความสะดวกสบายเข้าถึงได้ง่ายเพียงปลายนิ้ว ดังนั้น การมองหางานใหม่ๆ หรือ โอกาสที่จะเจริญเติบโตทางการงานที่ดีขึ้น นั้นถือเป็นเรื่องที่ย่างมากกว่าสมัยก่อน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรนั้น ถือเป็นเรื่องการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาหาปัจจัยส่งผลทำให้พนักงานนั้นมีความผูกพันกับองค์กร โดยประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดระยอง เพื่อทราบถึงข้อมูลความคิดเห็น และนำมาวิเคราะห์ให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความผูกพันกับองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดระยอง ในยุคปัจจุบันนั้น มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ควรนำไปพัฒนาต่อ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดระยองต่างกัน

2.เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน และความสำเร็จ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง

3.เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายบริษัทและการบริหารงาน การกำกับดูแล สภาพการทำงาน สถานภาพ ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ต่างกัน

2.เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ผูกพันในองค์กร

3.เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กร

### **ขอบเขตการวิจัย**

ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ซึ่งอ้างอิงรายงานสถานภาพแรงงาน ประจำปี 2565 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีกำลังแรงงานทั้งหมด 679,065 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane ทั้งหมดจำนวน 421 คน สํารวจโดยแบบสอบถาม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎี

## ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นั้น เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โดย ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สถานภาพ และ ความมั่นคง และอีกหนึ่งลักษณะ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยกย่อง การทำงานด้วยตนเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ ความเจริญเติบโต

3.3.1 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นป้องกันมิให้พนักงานหรือบุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจกับองค์กร โดยปัจจัยส่วนนี้จะเกี่ยวเนื่องด้วยกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่น อัตราค่าจ้าง ความมั่นคงของงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เช่นนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงรวมไปถึงความต้องการทางสังคมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางร่างกาย โดยการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยสุขอนามัยนั้นจะไม่ทำให้พนักงานหรือบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานแต่จะเป็นการช่วยลดและป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน

3.3.2 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานของตนมากขึ้น โดยปัจจัยจูงใจนั้นประกอบด้วย ความก้าวหน้า เช่น โอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จ เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน การยกย่อง เช่น การได้รับการยกย่อง หรือ คำชมเชย ทั้งจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้รับการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน แต่ส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ และสำหรับอาชีพอื่น ๆ

มากกว่ากลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ โดยไม่พบการศึกษาเปรียบเทียบในการดูแลสุขภาพ เนื่องจาก ความพึงพอใจในการทำงานในห้องปฏิบัติการทางคลินิกนั้นหายาก

Herzberg ใช้แบบจำลองนี้เพื่ออธิบายว่าบุคคลในที่ทำงาน พอใจและไม่พอใจได้พร้อมๆ กัน ทั้งสองชุดนี้ ปัจจัยทำงานในลำดับที่แยกจากกัน ตัวอย่างเช่น ปัจจัยค้ำจุน (ลดความไม่ความพึงพอใจ) ไม่สามารถเพิ่มหรือลดความพึงพอใจได้ พวกเขาสามารถส่งผลกระทบต่อเท่านั้น ระดับความไม่พอใจ ความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ จำเป็นต้องสอดคล้องกับปัจจัยด้านค้ำจุนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรเข้าใจและให้ความสำคัญกับสิ่งนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งให้ความสำคัญกับ ทฤษฎีการจูงใจ โดยทฤษฎีของ Herzberg มีความคล้ายคลึงกับปัจจัยภายใน (ความต้องการที่สูงขึ้น) ในทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยภายนอกในทฤษฎีของมาสโลว์ โดยมาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์ จะเริ่มต้นจากระดับต่ำไปยังระดับสูงและอาจจำแนกได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนมุ่งเน้นความอยู่รอด อาจพิจารณาได้เหมือนปัจจัย 4 ของมนุษย์ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศ เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย มนุษย์ได้เพิ่มความต้องการให้มากขึ้นกว่าเดิม กล่าวคือความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมไปถึงความมั่นคงในชีวิต
3. ความต้องการด้านการยอมรับ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมและเป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องการการยอมรับจากสังคม ดังนั้นธรรมชาติของมนุษย์จึงต้องการการยอมรับ ความรัก ความใส่ใจ และการชื่นชมจากบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้คนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการการยกย่อง เมื่อมนุษย์ได้รับการยอมรับแล้ว ขั้นตอนต่อมาของความต้องการของมนุษย์คือการได้รับการยกย่อง ความนับถือ จากสังคม เช่นความต้องการมีชื่อเสียง เป็นต้น

5. ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการส่วนนี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่นความต้องการที่จะทำทุกอย่างให้ได้ความสำเร็จเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเอง เป็นต้น

นอกจากความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์แล้ว ยังสามารถพิจารณาได้ว่าความต้องการยังขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละบุคคลรวมไปถึงขนาดขององค์กร อีกด้วย โดยไม่สามารถจะจำแนกได้ชัดว่าเป็นความต้องการในลำดับขั้นใด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

- 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน
- 2.ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความสำเร็จ
- 3.ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายบริษัทและการบริหารงาน การกำกับดูแล สภาพการทำงาน สถานภาพ ความมั่นคงในการทำงาน
- 4.ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีประชากร 679,065 คน และ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 421 คน ซึ่งเป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีสถิติ โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาวิจัย 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้มี

ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และได้นำไปทดลองใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จำนวน 30 คน และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.963 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

## เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กลับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และ อายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กลับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายบริษัทและการบริหารงาน การกำกับดูแล สภาพการทำงาน สถานภาพ ความมั่นคงในการทำงาน ความผูกพันองค์กรของพนักงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และ อายุงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.2 เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis



## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.9 อายุ ระหว่าง 25 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ ปวส คิดเป็นร้อยละ 51.5 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 60.3 ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปฏิบัติการหรือเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 86.9 และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.7 และ โดยสามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับคะแนน ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.756 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บริษัทที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีค่ามากที่สุดและ ข้อบริษัทท่านทำให้ท่านรู้สึกผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีค่าน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยองทั้ง 3 ด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยองทั้ง 3 ด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้ ความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความสำเร็จ นโยบายบริษัทและการบริหารงาน การกำกับดูแล สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ทำให้ตัวแปรทั้ง 8 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือมีอำนาจพยากรณ์ของความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนได้ร้อยละ 80.3 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.022$

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จากตารางที่ 31 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ด้านปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน

ผูกพันองค์กร	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	-1.612E-16	.022		.000	1.000	127.476	0.000*
ความก้าวหน้า	-.367	.074	-.367	-4.960	.000*		
ลักษณะงาน	.090	.068	.090	1.313	.190		
ความเป็นไปได้ใน การเติบโต	.505	.072	.505	7.016	.000*		
ความรับผิดชอบ	.146	.059	.146	2.488	.013*		
การให้ความสำคัญ กับพนักงาน	-.155	.048	-.155	-3.199	.001*		
ความสำเร็จ	-.188	.075	-.188	-2.517	.012*		
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	.000	.073	.000	.006	.995		

เงินเดือน	.034	.051	.034	.671	.503
นโยบายบริษัท และการ บริหารงาน	.745	.085	.745	8.808	.000*
การกำกับดูแล	-.317	.076	-.317	-4.155	.000*
สภาพการทำงาน	.179	.058	.179	3.059	.002*
สถานภาพ	.157	.092	.157	1.693	.091
ความมั่นคงในการ ทำงาน	.060	.060	.060	.999	.318

จากตารางการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regresstion analysis ) พบว่าตัวแปรอิสระ สามารถพยากรณ์ความความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุน และชี้ให้เห็นว่า ความก้าวหน้า (Sig = 0.000) ความเป็นไปได้ในการเติบโต (Sig = 0.000) ความรับผิดชอบ (Sig = 0.013) การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Sig = 0.001) ความสำเร็จ (Sig = 0.012) นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Sig = 0.000) การกำกับดูแล (Sig = 0.000) สภาพการทำงาน (Sig = 0.002) โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุนดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ ลักษณะงาน (Sig = 0.190) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sig = 0.995) เงินเดือน (Sig = 0.503) สถานภาพ (Sig = 0.091) และความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.318) ทั้ง 5 ตัวแปรนี้ ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุนดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.745 รองลงมาคือ ความเป็นไปได้ในการเติบโต มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.505 สภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ

การพยากรณ์เท่ากับ 0.179 ความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.146 การให้ความสำคัญกับพนักงานเท่ากับ - 0.155 ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ - 0.188 การกำกับดูแล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ -0.317 และ ความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ - 0.367 ทำให้ตัวแปรทั้ง 8 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือมีอำนาจพยากรณ์ของความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ด้านปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุนได้ร้อยละ 80.3 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.022$  ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง =  $0.745(\text{นโยบายบริษัทและการบริหารงาน}) + 0.505(\text{ความเป็นไปได้ในการเติบโต}) + 0.179(\text{สภาพการทำงาน}) + 0.146(\text{ความรับผิดชอบ}) - 0.155(\text{การให้ความสำคัญกับพนักงาน}) - 0.188(\text{ความสำเร็จ}) - 0.317(\text{การกำกับดูแล}) - 0.367(\text{ความก้าวหน้า})$

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง โดยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) แสดงให้เห็นว่า โดยกรอบนโยบายบริษัทและการบริหารงาน แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการเติบโต ความก้าวหน้า ความสำเร็จของพนักงาน แต่ในลักษณะของการกำกับดูแลนั้น สะท้อนให้เห็นความบกพร่อง ด้านความรับผิดชอบ ของหน่วยงานระดับควบคุมดูแล โดยนำไปสู่การให้ความสำคัญกับพนักงาน สภาพการทำงานต่างๆ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงลบ ซึ่งโดยภาพรวมและองค์การอาจมีนโยบายบริษัทและการบริหารงานที่ดี อย่างเป็นนามธรรม แต่ในลักษณะของรูปธรรมนั้น มีความบกพร่อง ซึ่งมาจากการกำกับดูแล โดยอาจขาดการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ เช่น การควบคุมกำกับงานผ่านกระบวนการ ISO กล่าวคือ เป็นมาตรฐานการวัดคุณภาพองค์กรต่างๆ เพื่อรับรองระบบการบริหารและการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละประเทศเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก เช่น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือองค์กรมหาชนขนาดใหญ่ ที่ย่อมมีการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการที่

มีการรับรองและมีการตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงาน ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์ค่าคงที่  
นั้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยองที่  
กล่าวมาข้างต้น หากมิได้รับการแก้ไข ปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ซึ่งจะทำให้เกิดการโยกย้าย หรือการลาออกจากองค์กรที่มาก  
ขึ้นตามไปด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน  
จังหวัดระยอง จึงควรอาศัยการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก  
(Indepth Interview) และการทำการสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus Group)
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน  
จังหวัดระยอง

### เอกสารอ้างอิง

Bruce Buchanan. (1974). Government Managers, Business Executives, and Organizational  
Commitment. Austin: University of Texas.

Richard M Steer Richard T Mowday. (1978). The measurement of organization commitment.  
California: University of California.

กัญยชกร ชัยนภัสภมร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน  
องค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จุฑามาศ รัชตโยธิน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ภาค 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิตติมา วงศ์นาค. (2554). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพานัน ชัยวนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชนวิวัฒน์ วิภาวิฒนกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ XYZ จำกัด. นนทบุรี: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

ประมินทร์ เนาวการณ์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลยะลา. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิชญา ทรัพย์เกิดอนันต์. (2549). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ร.ต.พิชิตพล กันทะ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรลักษณ์ คะดาษ. (2562). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาเจเนอเรชันวาย ในบริษัทยาในกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่  
ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน  
(องค์กรมหาชน). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลิตตำรวจเอก สุพจน์ เทียมปโยธร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ. ปทุมธานี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สิรภพ ศรีณรงค์ มินาโตะ. (2561). ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen-Y ที่  
ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุชาดา ขาวเครือ. (2563). เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียน ราชวินิต มัชฌิม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงใหม่.

อัคนิบุตร ปัญญาภา. (2564). ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน  
บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. นครปฐม:  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ . ค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2566,

เว็บไซต์:<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. ค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2566,เว็บไซต์:

<https://rayong.mol.go.th/news>