

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร  
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่  
Factors that affected to organization commitment of  
The Federation of Thai Industries' s employee

ศศิณา เทียรพรมาราช  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

SASINA THIANPROMARAT

Email: 6114993369@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่บริหาร เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 180 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีระดับรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.6121) ส่วนระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.6076)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 55.80 เมื่อพิจารณาค่า Significant

ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน, ปัจจัยจูงใจ, สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

## ABSTRACT

This study analyzed Factors that affected to organization commitment of The Federation of Thai Industries' s employee. The objective of this research was to study motivation factors that affected to organization commitment of The Federation of Thai Industries' s employee. The samples in this research were permanent employees, who are in executive level, management level and operation level. The sample consisted of 180 staffs. They were selected through simple random sampling. This research is a quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation as well as multiple regression analysis were applied to analyse data.

The results indicated that most of the participants were females aged between 20 - 30 years old with a bachelor's degree, single status and average salary between 10,001 - 20,000 Baht/Month. In addition, it was found that motivation factors were at high levels of their opinions ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.6121) and organization commitment factor was at highest levels of their opinions ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.6076)

The results of a hypothesis testing found that motivation factors affected to organization commitment of The Federation of Thai Industries' s employee at 0.05 R Square value was 0.5580 indicated that independent variables, e.g. motivation factors affected organization commitment of The Federation of Thai Industries' s employee at 55.8 percent. There were three aspects, e.g. policy and administration, relationship with supervisors, and success in work that influenced organization commitment of The Federation of Thai Industries' s employee.

**Keywords:** Organization commitment, Motivation factors, The Federation of Thai Industries

## บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและยังมีปัจจัยทางธุรกิจหลายๆ ด้าน ที่ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ดังนั้น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าการดำเนินงาน ขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของแต่ละองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรเป็นผู้ประสานพลังและถือเป็นหัวใจ สำคัญในสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (ชัยวัฒน์, 2555) การที่องค์กรหนึ่งจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ

ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (อนันต์ธนา, 2558) ปัจจุบันนี้ องค์กรส่วนใหญ่เริ่มตั้งคำถามเรื่องการทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ข้อมูลจากผลการวิจัยของบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่ง กล่าวว่า ถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานรู้สึกแยะและขาดความผูกพันในองค์กร ก็ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพน้อยลง และส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ลลิตา, 2559)

นโยบายการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปจึงเน้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรโดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการการมีส่วนร่วมในการทำงาน ฯลฯ จนทำให้สามารถนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องอาศัยปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้พนักงานชอบและรักงานที่ตนปฏิบัติ และเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (เฮอร์ชเบิร์ก และคณะ, 1959) ผู้บริหารในหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับเรื่องของสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีต นอกจากนี้ นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่าความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาต่างๆในองค์กรได้เป็นจำนวนมาก เช่น ลดการสูญเสียขององค์กรในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ลดการขาดขวัญกำลังใจของพนักงาน การลดลงของผลผลิต ลดการเสียเวลาคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความสุขให้พนักงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าคุณภาพ ผลของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ ด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าแรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ฐาปณี, 2562)

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ได้รับการยกฐานะขึ้นจากสมาคมอุตสาหกรรมไทย ที่ดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2510 มาเป็นสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2530 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2530 ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐที่ต้องการพัฒนาสถาบันธุรกิจภาคเอกชนของไทยให้แข็งแกร่ง อันจะทำให้กลไกการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถประสานกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติในวงการเศรษฐกิจโลก

ทำให้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ วางแผนการดำเนินงานปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มากขึ้น อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความผูกพันของพนักงานในองค์กรในระยะยาวด้วย ทำให้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความท้าทายในการรักษาบุคลากรไว้ เนื่องจากการประกอบธุรกิจที่มีความหลากหลาย มีการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความตระหนักถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนทำให้บุคลากรไม่อยากจะลาออกจากองค์กร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเอง และมีการพัฒนากระบวนการการทำงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ว่ามีปัจจัยด้านใดบ้าง และปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

### สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

### ขอบเขตการทำวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 254 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ 156 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากการเก็บแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 180 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่: พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

### การทบทวนวรรณกรรม

#### *ความหมายและคำจำกัดความความผูกพันในองค์กร*

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกในรูปแบบ ดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างแนบแน่น และมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กร

Steers (1977) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการ ทำงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กรได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

### **แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน**

Steers (1977) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน**

การจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

Loundon & Bitta (1998) ได้ให้ความหมาย “แรงจูงใจ” หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นหมายที่มีอยู่บนภาวะสิ่งแวดล้อม

Pinder, C. (1998). ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

จักรี ศรีจารุเมธีมญาณ (2563) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

### **ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ทฤษฎี Two-Factor เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Snyderman (1959) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในนั้นเกิดจากตัวงานทำได้โดยการจูงใจด้วยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของบุคลากรและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า Hygiene-Motivator Factor หรือทฤษฎีสองปัจจัย (ธนากร, 2552)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนคิดจะชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ถือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะถือเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและประสบความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาเฉพาะหน้าไปถึงการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และรวมถึงการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ โดยการยอมรับนับถือนี้จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีอำนาจในการรับผิดชอบและมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รวมไปถึงการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และถือเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนรวมหมายถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ จนเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และถือว่า มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่จับต้องและมองเห็นได้ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

### **ข้อมูลเกี่ยวกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย**

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ที่ได้รับการยกฐานะขึ้นจากสมาคมอุตสาหกรรมไทย ที่ดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2510 มาเป็นสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2530 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2530 ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐที่ต้องการพัฒนาสถาบันธุรกิจภาคเอกชนของไทยให้แข็งแกร่ง อันจะทำให้กลไกการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถประสานกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติในวงการเศรษฐกิจโลก โดยมีพันธกิจหลัก คือ เป็นแกนกลางเสริมสร้างความเข้มแข็ง พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของไทยให้ยั่งยืน

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

กุลนันท์ โปะะเงิน (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มาสด้า ซีดี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลงานที่ปฏิบัติของพนักงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ยกย่องคุณภาพชีวิตการทำงานและส่งผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบความต้องการของพนักงานในองค์กรและนำเอาผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กรโดยการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้างรายได้ ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง รวมทั้งลดอัตราการลาออกของพนักงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และจูงใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความผูกพันในที่สุดที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

ศิริวรรณ จันรจนา (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดส่วนสภาพแวดล้อมใน การทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ



ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานและด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 254 คน ซึ่งการกำหนดตามตอบแบบสอบถามจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความตรงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือก่อนทำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริงโดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถามในแบบสอบถามเพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาการจัดเรียงลำดับคำถามการใช้ภาษาในแบบสอบถามและความเหมาะสมของคำถามโดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) ปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์อยู่ที่ 0.942 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบและคำนวณหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.947

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากร สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.6121)

สรุปผลข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าระดับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.6076)

**ส่วนที่ 3** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.80 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.558 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 1** ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน ( $x_1$ )	0.081	0.171	2.474	0.014*
การยอมรับนับถือ ( $x_2$ )	0.680	-0.021	-0.289	0.773
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $x_3$ )	0.690	0.590	0.667	0.506
ความรับผิดชอบ ( $x_4$ )	0.710	0.142	1.700	0.091
ความก้าวหน้า ( $x_5$ )	0.620	-0.178	-1.760	0.080
นโยบายและการบริหาร ( $x_6$ )	0.540	0.363	5.000	0.000*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $x_7$ )	0.700	0.296	2.270	0.024*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $x_8$ )	0.640	0.012	0.172	0.864
ความมั่นคงในการทำงาน ( $x_9$ )	0.740	0.158	1.690	0.093
ค่าตอบแทน ( $x_{10}$ )	0.560	0.015	-0.165	0.869
ค่าคงที่	0.311		2.595	0.010*

$R = 0.747$ ,  $R^2 = 0.558$ ,  $SEE = 0.33251$ ,  $F =$ ,  $Sig = 0.000$

\* =  $P < 0.05$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 55.80 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 3 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.363) รองลงมา

คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $Beta = 0.296$ ) และความสำเร็จในการทำงาน ( $Beta = 0.171$ ) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

นโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจน เหมาะสม ทำให้แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสามารถดำเนินงานได้อย่างชัดเจน บุคลากรเกิดความเข้าใจและเห็นถึงการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ซึ่งทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของบริษัทและการบริหารงาน การให้คำปรึกษาหารือและเทคนิคการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รางวัลและผลตอบแทน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหา รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและสนับสนุนบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทร์งาม (2560) ซึ่งทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคลพบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมโดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกรักพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งกับความสำเร็จของงานที่ทำและทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและตามมาตรฐานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรณี ฤทัยธรรม (2563) ซึ่งทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉับ โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัท ชัมมิท แหลมฉับ โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

การยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านรวมทั้งเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัญปภัค บุญเที่ยง (2561) ซึ่งทำการศึกษาค่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าการยอมรับเป้าหมายมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และงานของท่านมีความท้าทายและน่าสนใจ ส่งผลให้พนักงานมีความรู้ในระดับมากดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) ซึ่งทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัทธิราชภัฏภูเก็ต พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกในระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัทธิราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำ

ความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากบุคลากรได้รับมอบอำนาจในการวางแผนการทำงานในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองและได้รับมอบทำงานสำคัญและมีความมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ในระดับดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนูรดี ฤทัยธรรม (2563) ที่ทำการศึกษาค่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉะบัง โอโตบอดี เวิร์ค จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัท ชัมมิท แหลมฉะบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ที่ทำการศึกษาค่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่า ลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยให้โอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในระดับมากดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ได้ทำการศึกษาค่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และยังไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558)

ได้ทำการศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากท่านสามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะที่มันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเพื่อนร่วมงานเชื่อถือ ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านในระดับดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอร์ชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รางวัลและผลตอบแทน สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ความมั่นคงในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพัน เนื่องจากองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและมีสถานะทางการเงินที่มั่นคงในระดับดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ จันรจนา (2563) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันเนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่ปฏิบัติในระดับดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลนันท์ โปะเงิน (2562) ซึ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มาสด้า ซิตี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลงานที่ปฏิบัติของพนักงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ยกย่องคุณภาพชีวิตการทำงานและส่งผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบความต้องการของพนักงานในองค์กรและนำเอาผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กรโดยการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง รายได้ ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงรวมทั้งลดอัตราการลาออกของพนักงานหากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติและจูงใจให้พนักงานเกิด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรติ ฤทธิธรรม (2563) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉับ บัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการออกแบบงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน และด้านเงินเดือนและการให้รางวัล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัท ชัมมิท แหลมฉับ บัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประกวดฝ่าย/สถาบันดีเด่นหรือบุคลากรดีเด่น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ การชมเชย ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. จะเห็นได้จากการที่องค์กรใดมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนเหมาะสม รวมทั้งผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ย่อมทำให้ การทำงานให้องค์กรมีความสำเร็จตามเป้าหมายและนำมาซึ่งความผูกพันอย่างดียิ่งของบุคลากรในองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้านเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครเข้าเป็นพนักงานขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กุลนันท์ โป๊ะเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มาสด้า ซีดี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จักรี ศรีจารุเมธีมญาณ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต อุบลราชธานี.
- ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาปณี สังขวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนากร เอี่ยมปาน. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6. วารสารวิชาการ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- มณีนรัตน์ ศรีคีย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- รัญปภัค บุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริวรรณ จันรจนา. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจนเนอรัลเซ็นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก*. วารสารวิชาการ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2564). *ประวัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2564, จาก <https://www.fti.or.th/>.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุรดี ฤทัยธรรม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิทแหลมฉบบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด*. วารสารรัชต์ภาคย์.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J.(1988). *Consumer Behaviour: Concept and Applications. (3rd ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed)*. New York: Harper & Row.