

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน

บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด

MOTIVATOR FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN MMLOGISTICS CO.,LTD.

เฉลิมพล สมแก้ว

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chalempol Somkaew

Email: Benjakup@gmail.com

Faculty of Business Administration program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 240 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 240 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55 อายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดร้อยละ 47 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 178 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 131 คน คิดร้อยละ 55 ตามลำดับ

2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการยอมรับ และด้านที่มีความคิดเห็นมากคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีความคิดเห็นมากคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรักความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพัน, องค์กร

ABSTRACT

The study of factors affecting the organizational commitment of employees in MM Logistics Co., Ltd. aims to study those affecting factors in many aspects. Firstly, motivation factors include consent factor, job description factor, career advancement factor, management and policy factor, salary and welfare factor, supervisor relationship factor. Secondly, the employee's organizational commitment factors include continuance commitment factor, emotional factor, organizational membership maintaining factor, job engagement factor, organizational goal and value acceptance factor. These factors are studied in individuals with different personal factors i.e. age, gender, education, job position and average monthly salary. The object of the study is the employees of MM Logistics Co., Ltd. 240 samples were drawn from MM Logistics Co., Ltd. employees. The data collecting tool is the questionnaire. The data were analyzed by packaged computer software using the frequencies, percentage, mean (\bar{x}) and standard deviation (SD).

Summary of the study

1) There are totally 240 samples answering the questionnaire. From gender perspective, 131 out of 240 samples are female, equivalent to 55 percent of the total samples. In aspect of age, most of the samples are aged ranging 31 – 40 years old amounting to 112 samples, equivalent to 47 percent of the total samples. As for educational aspect, the majority of the samples earn a Bachelor's Degree amounting to 162 samples, equivalent to 67 percent of the total samples. From the point of job position, the samples holding the officers position dominate over the samples amounting to 178 samples, equivalent to 74 percent of the total samples. From the aspect of an average monthly salary, most of the samples have the monthly salary ranging 15,001 – 25,000 Baht amounting to 131 samples, equivalent to 55 percent of the total samples.

Factors affecting the organizational commitment of employees in MM Logistics Co., Ltd. are at high level overall, when each factor, it was found that the factor being at very high level is supervisor

2) relationship factor. The factors being at high level are consent factor, job description factor, career advancement factor, salary and welfare factor, and management and policy factor respectively.

3) Organizational commitment of MM Logistics Co., Ltd. employees are at high level overall, when each factor, it was found that the factor being at very high level is job engagement factor. The factors being at high level are organizational goal and value acceptance factor, organizational membership maintaining factor, emotional factor, and continuance commitment factor job respectively.

Key terms : motivation, relationship, organization

บทนำ

ในการดำเนินงานนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากแม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของบริษัทได้มากแต่ก็ยังคงต้องอาศัยเจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่จะวางแผนจัดการเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร ในปัจจุบันสถานการณ์บ้านเมือง สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร จึงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย และการวางแผนกำหนดกลยุทธ์เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ทำให้นโยบายในการปฏิบัติงานมีความเข้มงวดและรัดกุมขึ้นทั้งในเรื่องมาตรฐานและเป้าหมาย ซึ่งเรื่องดังกล่าวส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานบุคลากรที่อยู่ภายใต้ความกดดันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นลดลงและอาจส่งผลให้บุคลากรมีการลาออกมากขึ้น ดังนั้นการที่องค์กรจะรักษาบุคลากรไว้ได้นั้นจึงมีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และ สร้างความผูกพันที่ดีให้กับบุคลากรจึงจะทำให้ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรมีการสร้าง ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นจากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ข้อมูลเหล่านี้จะมีประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร พนักงานบริษัทจะสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในบริษัทให้มีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในบริษัทได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ปัจจัยด้านการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงาน ของบริษัทเอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 600 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ณ วันที่ 28 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 600 คน ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุตรคํานวนจากสุตร โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคํานวนหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

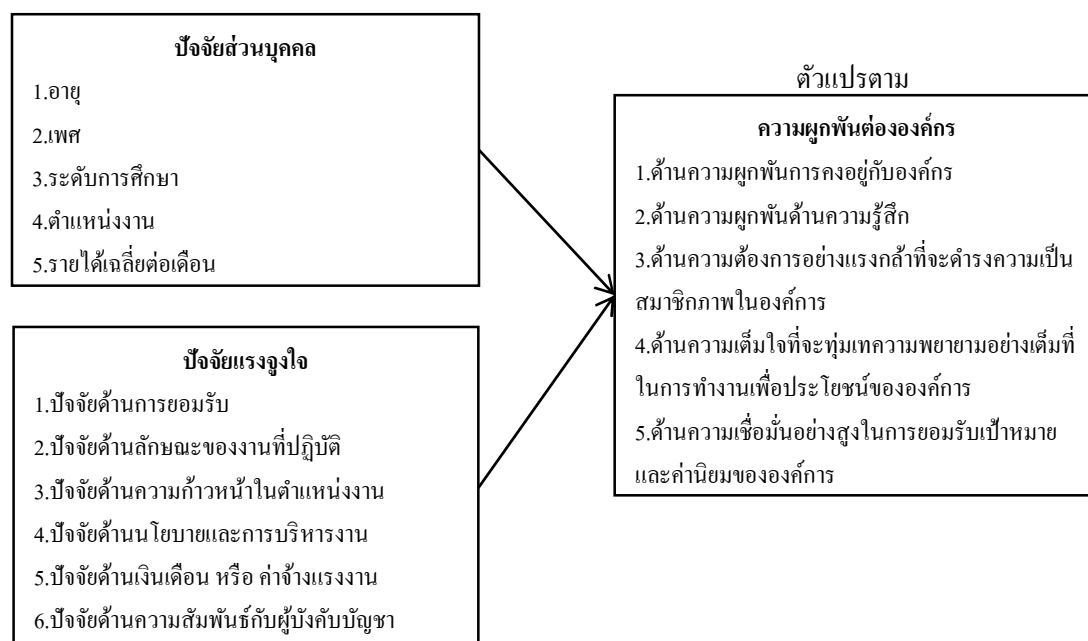
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ.2566 ถึงกันยายน พ.ศ.2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรนำไปกำหนดนโยบายวางแผนในการเสริมสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
2. เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

Frederick Herzberg (1959) แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย 2 ประการ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีอยู่ 5 ประการ (1)ความสำเร็จของงาน (2)การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (3)ลักษณะของงาน (4)ความรับผิดชอบ (5)ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

(1)นโยบายและการบริหารงาน (2)เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน (3)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4)ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (5)ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (6)สภาพในการทำงาน (7)วิธีการปกครองบังคับบัญชา (8)ความมั่นคงในการทำงาน (9)สถานะของอาชีพ

แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997) ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้านดังนี้ (1)ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2)ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (3)ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน Steers and Porter (1991) ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ (1)ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2)ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3)ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ประวัติความเป็นมาของ บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด

บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นในวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2542 เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจสนับสนุนกิจกรรมการสำรวจและผลิตทั้งบนบก และนอกชายฝั่งในประเทศไทย ภูมิภาคตะวันออก และมาเลเซีย มีสาขาทั้งหมด 8 สาขา ทั่วประเทศเพื่อนับสนุนการดำเนินงานด้านน้ำมันและก๊าซในประเทศไทย ปัจจุบันมีพนักงานกว่า 600 คนทั่วประเทศ เป็นผู้ให้บริการครบวงจรในอุตสาหกรรมสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ด้านการดำเนินงานของบริษัท บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ให้บริการหลายประเภท เช่น การขนส่งสินค้า ในสถานที่ต่างๆทั่วประเทศ การให้บริการพิธีการศุลกากร การให้บริการลาน และโกดังสินค้า บริการรถยก ให้บริการเช่าอุปกรณ์ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ยุพวรรณ สีวิเกะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษากภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บุศราคม รักท่วม (2562) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และเพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

วิรินทร์ วรชนอรีย์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ และพบว่าเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

กรณัชนันท์ กิมสุก (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

จิตภาภัทร์ ทูทุมมา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายวิดีแอนด์เซลล์ (Beauty & Sales) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ถนอมพงษ์ จิตติธรรนันท์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดของบริษัทยาข้ามชาติ ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

รัชชนก รัตนพิบูลย์ (2565) ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านสายพานลำเลียงกระเป๋าลำเลียงในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าลำเลียงในเขตกรุงเทพมหานครจากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีมโนธรรม, ผลการป้อนกลับของงาน, บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

พิราวรรณ กิตติสากร (2565) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลดังนี้ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน 3) ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

สาวิตรี ตรีเกษร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home พบว่าปัจจัยด้านบริหารองค์กรพบว่ามี 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quotatives Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงาน ของ บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 600 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ณ วันที่ 28 มิถุนายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 600 คน ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณจากสูตร โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน ของ บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าคำถามที่เที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดร้อยละ 47 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 82 คน คิดร้อยละ 34, อายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดร้อยละ 13 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดร้อยละ 6 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาคือ ปวช./ม.6-ปวส.จำนวน 20 คน คิดร้อยละ 21, ต่ำกว่า ปวช./ม.6 จำนวน 17 คน คิดร้อยละ 7 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดร้อยละ 5 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไปจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 47 คน คิดร้อยละ 20 และระดับผู้จัดการ จำนวน 15 คน คิดร้อยละ 6 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาทจำนวน 131 คน คิดร้อยละ 55 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 66 คน คิดร้อยละ 28, ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 25 คน คิดร้อยละ 10 และ 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดร้อยละ 7 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการยอมรับ และด้านที่มีความคิดเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด จำแนกรายด้านรายชื่อ : ปัจจัยด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ เมื่อทำงานสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับการชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการให้เกียรติ ยกย่อง สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากองค์กร ท่านได้รับเกียรติและเป็นที่นับถือของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษารื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 240 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดร้อยละ 47 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาทจำนวน 131 คน คิดร้อยละ 5

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการยอมรับ และด้านที่มีความคิดเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีความคิดเห็นมากคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรักความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการยอมรับ และด้านที่มีความคิดเห็นมากคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

ปัจจัยด้านการยอมรับ

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ เมื่อทำงานสำเร็จได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562)** ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่รัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ และพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย **ยุทธพรณ์ สีวิยะ (2560)** ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญ ออสมิน นีตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **บุศรัถิ์ม รักทั่วม (2562)** ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และเพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรักเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การบริหารงานในองค์กรมีความเป็นธรรมชัดเจนตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **ถนอมพงศ์ จิตติธีรนันท์ (2565)** ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดของบริษัทยาข้ามชาติ ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานเดียวกันในองค์กรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562)** ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พิวรรณ กิติสากล (2565) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในกรุงเทพฯ และบริเวณเขต สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลดังนี้ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงาน 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน 3) ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกร่วมกันอยู่ด้วยดีกับองค์กร ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จีราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกร่วมกัน

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ธัญนภ รัตนพิบูลย์ (2565) ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบสายพานลำเลียงกระเป๋าในเขตกรุงเทพมหานคร จากมากไปน้อย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีมโนธรรม, ผลการป้อนกลับของงาน, บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความเป็นห่วงต่ออนาคตขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย สาทวีตรี ตรีเกษร (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทสตาร์ทอัพกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home พบว่าปัจจัยด้านบริหารองค์กรพบว่ามี 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะมีความมั่นคงและเจริญเติบโตมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายวิเคาะดีไซน์ด์แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการยอมรับ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงาน แสดงความสามารถในด้านที่ตนเองถนัดและเมื่องานสำเร็จผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรแสดงออกให้เห็นถึงการยกย่องชมเชยพนักงานรวมถึงการประกาศให้เพื่อนพนักงานรับทราบทำให้เกิดการยอมรับ และยกย่องชมเชยจากเพื่อนพนักงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและตามความถนัดของพนักงาน โดยต้องวิเคราะห์งานตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรควรอธิบายเรื่องงานลักษณะงาน ความสำคัญของงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่องานของพนักงาน

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรม สัมมนาภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของตัวพนักงานและนำมาพัฒนาองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร หรือ องค์กรควรมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน เช่น การประชุมให้ข้อมูลร่วมกันทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามได้ถูกต้อง การบริหารต้องมีความเป็นธรรม

ตรงไปตรงมามีการตรวจสอบสม่ำเสมอ รวมถึงการกำหนดแนวทางการทำงานให้ชัดเจน เช่นการกำหนดแผนงาน จัดทำคู่มือการทำงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

5. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรมีการปรับโครงสร้างเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมโดยต้องศึกษาติดตามอัปเดตตลาดแรงงานในปัจจุบันว่าในปัจจุบันนั้นฐานเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันนั้นมีการปรับเปลี่ยนไปในทิศทางไหนเพื่อกำหนดเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานในองค์กรเพื่อจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะคือ ผู้บังคับบัญชาที่คิ่้นควรมีความใส่ใจต่อพนักงานให้มาก เช่น เปิดรับฟังความคิดเห็นหรือ ปัญหาจากพนักงานให้คำแนะนำในการทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกัน พูดคุยเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวเพื่อสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานจะมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น รายงานปัญหา แล้วพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเกิดความเต็มใจ และให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีตลอดจนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน

7. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้อเสนอแนะคือ ในด้านนี้องค์กรควรมีการสร้างผูกพันกับพนักงาน โดยการให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรประสบผลสำเร็จ องค์กรให้การสนับสนุนความพร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ รวมถึงด้านทรัพยากรต่างๆที่พร้อมต่อการทำงาน และการที่องค์กรให้ความสำคัญในการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับฐานเงินเดือน การปรับเรื่องสวัสดิการเพื่อการคงอยู่ของพนักงาน

8. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรมีการสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับพนักงาน โดยการยกระดับขวัญกำลังใจให้กับพนักงานทำได้ด้วยการควบคุมดูแลให้ปัจจัยที่ต่อขวัญกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยการสนับสนุนส่งเสริมเรื่องความก้าวหน้าของพนักงานเช่นส่งเสริมการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งฝึกอบรมพัฒนาความรู้ มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

9. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ข้อเสนอแนะคือ ในด้านนี้องค์กรควรสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในความมั่นคงต่อองค์กร และการให้ความสำคัญต่อพนักงาน เช่น องค์กรควรมีการกำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรเพื่อให้บริษัทประสบผลสำเร็จและนำพาพนักงานเติบโตไปด้วยกันโดยมอบเป้าหมายขององค์กรให้กับพนักงานในแต่ละแผนกมีส่วนร่วมในการทำงานตามเป้าหมาย

10. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้อเสนอแนะคือ ด้านนี้องค์กรควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน สนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานตาม KPI เมื่อพนักงานทาส่งงานได้ตามเกณฑ์การประเมิน องค์กรให้โอกาสในการปรับเงินเดือนที่สูงและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

11. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ด้านนี้องค์กรควรมีการสร้างชัดเจนให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของนโยบายการบริหาร การกำหนดแผนการทำงาน และทิศทางงานดำเนินงานขององค์กร เช่นผู้บริหารแถลงนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กรให้พนักงานงานทั้งองค์กรทราบเพื่อถือเป็นแนวทาง และสร้างความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งอาจจะได้ไม่ได้ข้อมูลเชิงลึกดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของพนักงานถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในหลายมิติ และยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะหลักการ ปัจจัยค่าเงิน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ของ Frederick Herzberg (1959) และ ความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997) และ Steers and Porter (1991) ในครั้งถัดไปผู้วิจัยควรศึกษาดมแนวคิดอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป หรือให้เหมาะสมกับองค์กรที่จะศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรณี ธนัญ กิมสุก (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

จิราวรรณ ชูแก้ว (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี.

จิตกัณฑ์ ทูมมา (2563). ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายวิดีแอนด์เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนอมพงษ์ จิตติธรรณ (2565). ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนขายในบริษัทขายข้ามชาติ. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ธัญชนก รัตนพิบูลย์ (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธุรกิจบริการด้านระบบ สายพานลำเลียง กระเป๋าล้างในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุศราคม รักท่วม (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

พิราวรรณ กิตติสาธิต (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : พนักงานบริษัทนำเข้าและจำหน่ายเครื่องพิมพ์ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ยุพาภรณ์ สีวิเกะ (2560).ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ. วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562).ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สาวิตรี ศรีเกษร (2565).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในบริษัท สตาร์ทอปกลุ่มธุรกิจซอฟต์แวร์ในประเทศไทยในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน Work from Home.สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต.วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Frederick Herzberg (1959) Herzberg, F. (1959). The motivation to work, by Frederick Herzberg and others. New York. Wiley.

Meyer, J. P. and N. J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, Sage Publications.

Steers, R. M. and Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior*. 5 th Ed. New York: McGraw - Hill