

แรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

**MOTIVATION AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF WORKING - AGE PEOPLE
IN BANGKOK**

สุพิชชา ลาภเบญจกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supicha Lapbenjakul

Email : 6614991036@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ประเภทขององค์การที่ทำงานอยู่ สายงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประเภทขององค์การที่ทำงานอยู่ และ ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ ด้านความสนใจในงาน ด้านการยอมรับและการชื่นชม ด้านการกำกับดูแล ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ

ABSTRACT

This research titled "Motivation and Perceived Organizational Support Affecting Organizational Commitment of Working - Age people in Bangkok" aims to: (1) study the organizational commitment of working - age people in Bangkok, (2) examine organizational commitment among working - age people in Bangkok, categorized by personal factors, and (3) investigate the impact of motivation and perceived organizational support on organizational commitment of working - age people in Bangkok. The research sample consists of 400 working - age people in Bangkok, calculated using Taro Yamane's formula and selected through accidental sampling. The research instrument is a self-developed questionnaire divided into four sections. Section 1 : Personal factor information of the respondents, including gender, age, education level, type of organization, job function, work experience, and average monthly income, Section 2 : Questions regarding motivation affecting organizational commitment, Section 3 : Questions about perceived organizational support affecting organizational

commitment and Section 4 : Questions regarding organizational commitment of working - age people in Bangkok.

The results reveal that personal factors, including age, type of organization, and work experience, significantly influence organizational commitment at the 0.05 level. Furthermore, motivation factors such as achievement, job interest, recognition, supervision, personal life, security, working conditions, and Perceived organizational support all significantly affect organizational commitment of working - age people in Bangkok at the 0.05 level.

Keywords : Motivation factors, Perceived organizational support, Organizational commitment

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างความผูกพันที่มั่นคงระหว่างบุคลากรและองค์กร (ก้องนภา เจียมทวีวิบูลย์, 2568) โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและธุรกิจของประเทศไทย (ศูนย์สารสนเทศกรุงเทพมหานคร, 2568) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ แรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในขณะเดียวกัน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นทำให้บุคลากรรู้สึกที่องค์กรให้ความสำคัญและดูแลในด้านต่าง ๆ เช่น โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ และการให้สวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความยั่งยืนของธุรกิจ การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและการสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องใส่ใจ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากแรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของ

บุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร โดยผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมและเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและความยั่งยืนของธุรกิจได้ในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรใดบ้างที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจต่างกัน น่าจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่างกัน น่าจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้นำเสนอทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ซึ่งก็คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) หรือ ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน (Motivation - Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานในการทำความเข้าใจแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในด้านจิตวิทยา การจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยเฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานของเขาเกิดความรู้สึกดีหรือแย่ในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาจะสามารถแบ่งปัจจัยดังกล่าวได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ) และ ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยค้ำจุน) โดยปัจจัยทั้งสองนั้นมีความเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กเชื่อว่าการจัดการปัจจัยค้ำจุนได้อย่างเหมาะสมสามารถป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถใช้เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ หรืออาจบอกได้ว่า การแก้ไขความไม่พึงพอใจอาจไม่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจเสมอไป

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หรือ ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานได้โดยตรง ซึ่งเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่หากไม่มีจะไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้โดยตรง แต่เพียงแค่ลดแรงจูงใจลงเท่านั้น โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จ 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านความสนใจในงาน 5) ด้านการยอมรับและการชื่นชม และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งแม้ว่าจะไม่ได้ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดหรือมีไม่เพียงพออาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของบริษัท 2) ด้านการกำกับดูแล 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ด้านชีวิตส่วนตัว 5) ด้านอัตราผลตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาโดย Eisenberger et al. (1986) ซึ่งได้อธิบายทฤษฎีนี้ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร เป็นไปตามหลักการแลกเปลี่ยน กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้อำนาจแก่พวกเขาและใส่ใจต่อสวัสดิการของพวกเขา พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะตอบแทนด้วยการทุ่มเทในการทำงานและมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Organizational Commitment) พฤติกรรมการทำงาน (Job Performance) และความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร (Retention) นอกจากนี้ยังช่วยลดปัจจัยด้านลบ เช่น อัตราการขาดงาน (Absenteeism) และความตั้งใจที่จะลาออก (Turnover Intention) อีกด้วย โดยพนักงานสามารถรับรู้การสนับสนุนขององค์กรได้ผ่านนโยบายและกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร เช่น การได้รับโอกาสในการทำงาน การมีส่วนร่วมต่าง ๆ กับองค์กร การได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อความรู้ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน การได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร และการดูแลเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่จากองค์กร (ฐานิตตา สิงห์สถ, 2563: 7)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในมิติต่าง ๆ โดยพวกเขาเสนอโมเดลความผูกพันสามองค์ประกอบ (Three-Component Model; TCM) ซึ่งแยกความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันประเภทนี้จะมีความรู้สึกว่า "อยากอยู่" กับองค์กรเพราะพวกเขามีความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทางอารมณ์ เช่น โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความยุติธรรมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูงมักจะมีผลงานดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

2. ความผูกพันต่อเนือง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการคำนึงถึงสิ่งที่จะต้องเสียไปหากลาออก โดยพนักงานจะรู้สึก "จำเป็นต้องอยู่" กับองค์กร

เพราะการลาออกจะทำให้เกิดต้นทุนสูง เช่น การสูญเสียผลประโยชน์สะสม (เช่น เงินบำนาญ โบนัส ความมั่นคง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อเนื่อง เช่น การลงทุนด้านเวลาและความพยายาม (เช่น การเรียนรู้ทักษะที่ใช้ได้เฉพาะองค์กร) ข้อจำกัดของตลาดแรงงานทำให้มีโอกาสนิยามในการหางานใหม่ยากขึ้น และผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว พนักงานที่มีความผูกพันต่อเนื่องสูงอาจไม่ได้มีความตั้งใจทำงานหรือทุ่มเทให้กับองค์กรมากนัก เพราะพวกเขาอยู่กับองค์กรเพียงเพราะรู้สึกว่าเป็นต้องอยู่ ไม่ใช่เพราะต้องการอยู่หรือรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกว่า "ควรอยู่" กับองค์กรเพราะรู้สึกเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบซึ่งมาจากค่านิยมทางสังคมหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความภักดีต่อองค์กร เช่น การได้รับการอบรมให้มีความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์กร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การอบรม ประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคมสูงอาจอยู่กับองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แม้ว่าพวกเขาอาจไม่ได้มีความพึงพอใจสูงก็ตาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประเภทขององค์กรที่ทำงานอยู่
5. สายงานที่ปฏิบัติ
6. ประสบการณ์การทำงาน
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จ
2. ความก้าวหน้า
3. การพัฒนาตนเอง
4. ความสนใจในงาน
5. การยอมรับและการชื่นชม
6. ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค่าจูน

1. นโยบายของบริษัท
2. การกำกับดูแล
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ชีวิตส่วนตัว
5. อัตราผลตอบแทน
6. ความมั่นคงในงาน
7. สภาพแวดล้อมการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานใน

เขตกรุงเทพมหานคร

1. ความผูกพันทางอารมณ์
2. ความผูกพันต่อเนื่อง
3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพความเป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross section studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว และมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปทดลองใช้ (Try out) กับคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนได้ ซึ่งจากการนำไปทดลองใช้และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.965 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากข้อมูลประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน เมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567 พบว่า คนวัยทำงานที่อยู่ในกำลังแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนประมาณ 5,757,697 คน (กระทรวงแรงงาน, 2567) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 การคิดหาค่าความถี่และค่าร้อยละ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ทำงานอยู่ สายงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 การคิดหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ทำงานอยู่ สายงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธี Principal Component Analysis ในการหาจำนวนขององค์ประกอบ (Factor) ที่เกิดจากข้อคำถามต่าง ๆ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 13 องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้อย่างละ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยมีอายุระหว่าง 26 – 42 ปี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ปฏิบัติในสายงานด้านบัญชีและการเงิน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจและการรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (n = 400)

ปัจจัยแรงจูงใจ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	-0.804	0.199		-4.035	0.000*	62.581	0.000
ด้านความสำเร็จ	0.125	0.059	0.101	2.108	0.036*		
ด้านความก้าวหน้า	-0.061	0.062	-0.052	-0.982	0.327		
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.096	0.072	0.072	1.323	0.187		
ด้านความสนใจในงาน	0.149	0.061	0.128	2.451	0.015*		
ด้านการยอมรับและการชื่นชม	-0.235	0.063	-0.186	-3.721	0.000*		
ด้านความรับผิดชอบ	-0.046	0.046	-0.046	-1.003	0.316		
ด้านนโยบายของบริษัท	-0.074	0.061	-0.063	-1.217	0.225		
ด้านการกำกับดูแล	0.314	0.060	0.277	5.219	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.011	0.058	0.008	0.191	0.849		
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.102	0.046	0.089	2.232	0.026*		
ด้านอัตราผลตอบแทน	0.029	0.059	0.025	0.488	0.626		
ด้านความมั่นคงในงาน	0.161	0.058	0.136	2.762	0.006*		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.192	0.051	0.165	3.734	0.000*		
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.377	0.055	0.333	6.895	0.000*		

R = 0.833, R² = 0.695, Adjust R Square = 0.684, SEE = 0.507

*Sig. < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 8 ตัวแปร ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Sig. = 0.000, b = 0.377), ด้านการกำกับดูแล (Sig. = 0.000, b = 0.314), ด้านการยอมรับและการชื่นชม (Sig. = 0.000, b = 0.235), ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.000, b = 0.192), ด้านความมั่นคงในงาน (Sig. = 0.006, b = 0.161), ด้านความสนใจในงาน (Sig. = 0.015, b = 0.149),

ด้านความสำเร็จ (Sig. = 0.036, b = 0.125) และด้านชีวิตส่วนตัว (Sig. = 0.026, b = 0.102) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.833 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 69.5 ($R^2 = 0.695$) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.199 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Y = & 0.804 + 0.377 (\text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร}) \\ & + 0.314 (\text{ด้านการกำกับดูแล}) + 0.235 (\text{ด้านการยอมรับและการชื่นชม}) \\ & + 0.192 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.161 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน}) \\ & + 0.149 (\text{ด้านความสนใจในงาน}) + 0.125 (\text{ด้านความสำเร็จ}) \\ & + 0.102 (\text{ด้านชีวิตส่วนตัว}) \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐ โกวงศ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประเภทขององค์กร และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากการศึกษาวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ ผู้บังคับบัญชามีความห่วงใย และใส่ใจในสวัสดิภาพของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการกำกับดูแล โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ องค์กรมีการกำกับดูแลเชิงนโยบายบุคคลที่ชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการยอมรับและการชื่นชม โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ ตำแหน่งงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลลดลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยทำให้รู้สึกอยากปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลลดลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ งานที่ทำ ทำให้มีความมั่นคงในสายงาน

ปัจจัยที่ส่งผลลดลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสนใจในงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ งานที่ทำ ทำให้รู้สึกมีความหมายต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลลดลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ งานที่ทำ ทำให้เห็นถึงความสำเร็จในชีวิต

ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสนใจในงาน และด้านความสำเร็จ มีผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลปวีร์ เชนขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลในลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านชีวิตส่วนตัว โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของ ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เว่ย โจว และ ภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท Liaoning Haolian Zhongfan Investment Co., Ltd. China พบว่า ปัจจัยอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัท Liaoning Haolian Zhongfan Investment Co., Ltd. China อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 91.2

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น จังหวัดในเขตปริมณฑล หรือต่างจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรด้วย เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือสถานการณ์การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเภทองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละประเภทองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกับแรงจูงใจ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2568). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานกรุงเทพมหานคร ประจำเดือน ธันวาคม 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2568. จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2025/01/Report-BKK-Dec2567.pdf>

ก้องนภา เขียมทวีวิบูลย์. (2568). ความท้าทายในการบริหารงาน HR ในปี 2568: ต้องมองไปข้างหน้า. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2568. จาก <https://www.froggenius.com/news/detail/44/ความท้าทายในการบริหารงาน-HR-ในปี-2568--ต้องมองไปข้างหน้า>.

ชลปวีร์ เชนุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 10(7). 158-167

เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศิริรัฐ โกวงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. 12(1). 76-87. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.7>

เว่ย โจว และ ภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ. (2566). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท Liaoning Haolian Zhongfan Investment Co., Ltd. China. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 6(1). 1-12

ศูนย์สารสนเทศกรุงเทพมหานคร. (2568). กรุงเทพฯ ปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2568. จาก <https://apps.bangkok.go.th/info/m.info/nowbma/>.

Eisenberger et al. (1986). Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology. 71(3). 500-507.

Frederick Herzberg. (1993). The Motivation to Work. Routledge. 44-49

Natalie J. Allen & John P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology. 63. 1-18