

# ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานถลุงแร่ดีบุก ในจังหวัดภูเก็ต

ญาชิตา สักดาภาณุพล<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ 2 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน ที่เป็นพนักงานโรงงานถลุงแร่ดีบุก ในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ในการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 อยู่ในหน่วยงานฝ่ายผลิต และมีระยะเวลาการทำงานเฉพาะที่โรงงานถลุงแร่ดีบุก ในจังหวัดภูเก็ต 2 - 5 ปี แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .66, p < .01$ ) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .70, p < .01$ ) และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน และความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ได้ร้อยละ 57 สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ได้สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ในทุกองค์กร โดยเฉพาะทางด้านธุรกิจทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั่น เจ้าของหรือผู้บริหารควรมั่นใจว่าพนักงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไร้ประสิทธิภาพ หรือไม่มีความแน่นอน ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) และเกิดความล่าช้า ซึ่งต้องเกิดผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นและการประสบวิกฤตการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบัน จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันอย่างมากมาย เพื่อผ่านพ้นวิกฤตเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มธุรกิจโรงงานถลุงแร่ดีบุก มีการแข่งขันระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น โดยนำเสนอบริการทางด้านการผลิตดีบุกบริสุทธิ์จากสินแร่ดีบุก และการขายผลิตภัณฑ์ดีบุกในรูปแบบที่หลากหลายแก่ลูกค้า ดังนั้นกลุ่มธุรกิจการผลิตดีบุกบริสุทธิ์จึงจำเป็นต้องดำเนินธุรกิจเชิงรุกมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เข้าถึงความต้องการของลูกค้าอย่างรอบด้าน เหตุนี้บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้ โรงงานถลุงแร่ดีบุกจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการดำเนินกิจการ โรงงานถลุงแร่ดีบุกจึงมีนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งการลาออกของพนักงานนั้นส่งผลกระทบต่อในด้านสร้างขีดความสามารถ และศักยภาพการแข่งขันขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้สูญเสียความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางที่มีติดตัวพนักงานให้กับองค์กรอื่น ซึ่งนำไปสู่การสูญเสียงานขององค์กร (Loss of Career Organization) และการที่องค์กรมีพนักงานลาออกบ่อยยังส่งผลให้ต้นทุนในการบริหารงานสูงขึ้น และสูญเสียงบประมาณในการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรต่าง ๆ (ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562)

จากเหตุผลข้างต้นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็น อันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ใน

ระดับมาก ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จากงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา ช้างต้น สรุปลงได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อพนักงานของแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกันไป ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจำเป็นต้องทราบถึงแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคน โดยเฉพาะความเข้าใจถึงแรงจูงใจอะไรที่จะสามารถทำให้รักษาพนักงานให้อยู่ปฏิบัติงานและทำประโยชน์ให้องค์กรได้อย่างยาวนาน และทำการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านั้นเพื่อลดอุปสรรค หรือสิ่งที่เป็นเหตุให้ความผูกพันของพนักงานในองค์กรลดลง

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาข้างต้น ทำให้ทราบว่าปัจจุบันงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในการศึกษาวิจัยถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน โดยตรงยังมีจำนวนไม่มากนัก เนื่องจากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่เน้นมุ่งเน้นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในงานปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งต่อความผูกพันกับองค์กรเพียงอย่างเดียว ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานถลุงแร่ดีบุก ในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเป็นสองปัจจัยหลัก เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคล ให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ 2 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดของ Herzberg's (1959) พร้อมทั้งศึกษาความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของ Smith (1985) และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานถลุงแร่ดิบูก ในจังหวัดภูเก็ต ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงาน โรงงานถลุงแร่ดิบูก จะต้องมียุตั้งตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปจำนวน 251 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน โรงงานถลุงแร่ดิบูก จำนวน 154 คน อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (มีค่าความคาดเคลื่อนเท่ากับ + 5%) โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

## ประโยชน์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ 2 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

## วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) (อรพินทร์ ชูชม, 2555) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ และทฤษฎีสองปัจจัย ดังนี้ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) ของ Maslow (1970) ที่ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งจิตวิทยาทางด้านมนุษยนิยมนี้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ลำดับขั้นของความต้องการของบุคคลจากแรงจูงใจ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มีและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลต่อไปความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้

รับการตอบสนองแต่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั่นเอง ความหมายคือ เมื่อความต้องการของมนุษย์อยู่ในระดับต่ำและได้รับการตอบสนองแล้ว และบุคคลนั้น ๆ จะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป และ 2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ว่าเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน จะมีผลกับความพอใจโดยตรง และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจแต่อย่างใด 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) 4) สภาพการทำงาน (Working Condition) 5) เงินเดือน (Salary) 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) และ 7) ความมั่นคงในงาน (Job security) แรงจูงใจมาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To move” และวัดได้จากแรงจูงใจหรือแรงชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ และสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ฉัตรชญา จับปรี้ง, 2554; Barnard, 1986)

**แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน** ธนัญพร สุวรรณคาม (2559; อ้างจาก Gilmer (1966)) ได้กล่าวว่า แนวคิดองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) 3) ความพอใจในการจัดการ (Management) 4) ค่าจ้าง (Wage) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้น ๆ 5) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Spec of the Job) 6) การบังคับบัญชา (Commanding) 7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) 8) การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) 9) สภาพการทำงาน (Working Condition) 10) ประโยชน์เกื้อกูลหรือสิ่งตอบแทนต่าง ๆ (Benefit) นอกจากนั้น ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้กล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดของ Smith et al. (1969) ว่าเป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าความพึงพอใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน (Work Itself) 2) ค่าตอบแทน (Pay) 3) โอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) 4) หัวหน้างาน (Supervisor) และ 5) เพื่อนร่วมงาน (Coworker)

ปรีชา พงษ์เพ็ง (2560; อ้างถึง Porter & Lawler (1968)) ว่า Porter and Lawler ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของ Vroom ในเรื่องของสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน แนวคิดที่ว่าทุกทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน สามารถนำมารวมกันได้ และนำมาอธิบายเรื่องความพึงพอใจในการทำงานได้ และปรีชา พงษ์เพ็ง ได้อ้างถึง Hackman & Oldham เพิ่มเติมอีกว่าได้เสนอแนวคิดความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) 2) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงานทั้ง 4 แนวคิดข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาตามแนวคิดของ Smith

et al. ซึ่งเป็นแนวคิดองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งทำให้เราทราบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเหล่านั้น หากองค์การสามารถตอบสนองในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน และเนื่องจากความพึงพอใจในงาน เป็นคุณลักษณะทางจิตของบุคคลที่ไม่อาจวัดได้โดยตรง การวัดความพึงพอใจในงานจึงเป็นการวัดโดยอ้อม (Indirect measure) วิธีการวัดความพึงพอใจในงานที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันมี 3 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม (ปรีชา พงษ์เพ็ง, 2560)

### แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำความเข้าใจ และอธิบายถึงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานในองค์การ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แนวคิดนี้เน้นความผูกพันต่อองค์การเป็นเสมือนการลงทุนของพนักงาน และ 2) แนวคิดด้านทัศนคติ เป็นแนวคิดที่เน้นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีส่วนร่วมกับองค์การ และ 3) จากแนวคิดที่รวมด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติเข้าด้วยกัน โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ และจากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงก็จะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การต่อไป (ปรีชา พงษ์เพ็ง, 2560; อ้างใน Allen & Meyer, 1990) โดยใช้แบบวัด Organization Commitment Questionnaire: OCQ ของ Mowday, Steers & Porter (1979) และแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer (1990) (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) นิยมใช้กันมากที่สุด ได้แก่ 1) แบบวัด Organization Commitment Questionnaire: OCQ ของ Mowday, Steers & Porter ที่เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติจากการนิยามความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรินทร์ จันทน์หอม (2556) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ของพนักงานจำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปีระดับ การศึกษาปริญญาตรี ทำหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ก็ถือควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง

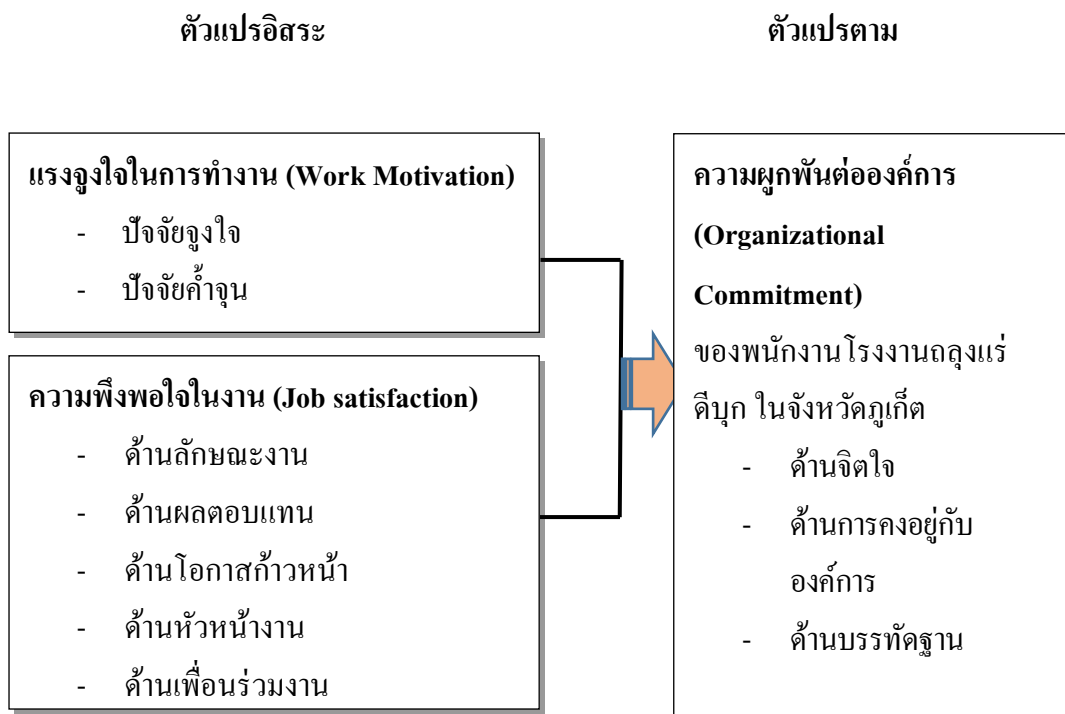
หน้าที่ควรมีการสอบเลื่อนขั้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานมีอำนาจ ในการตัดสินใจเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงาน ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตริส จำกัด โดยมีผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุ ระหว่าง 21 – 30 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด และผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโม ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

เยาวภา นียากร (2563) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรธุรกิจ โรงแรม และผลการวิจัยพบว่า พนักงาน โรงแรมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจ โรงแรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงสามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรธุรกิจ โรงแรม ได้ร้อยละ 47.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความ

รับผิดชอบในงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพของประชากรในจังหวัดภูเก็ต

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ พนักงานโรงงานถลุงแร่ดิบุก จำนวน 251 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ พนักงานโรงงานถลุงแร่ดิบุก จำนวน 154 คน คำนวณได้จากสูตรทาโร ยามานะ (Yamane (1973) อ้างถึงในสุदारักษ์ (2556)) ด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) (หทัยชนก พรอคเจริญ, 2555)



## วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานถลุงแร่ดีบุก จำนวน 154 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) (หทัยชนก พรอคเจริญ, 2555) โดยจำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างในแต่ละสายงานที่ได้คือ ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 6 คน ฝ่ายบริหารงานขายและการตลาด 6 คน ฝ่ายผลิต 114 คน ฝ่ายบริหารงานส่วนบุคคลและบัญชี 9 คน และฝ่ายซ่อมบำรุง 19 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน หน่วยงาน และระยะเวลาการทำงานเฉพาะที่ โรงงานถลุงแร่ดีบุก ในจังหวัดภูเก็ต ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg's (1959) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน จำนวน 9 ข้อคำถาม (เริ่มข้อคำถามที่ 1-9) 2) ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน จำนวน 7 ข้อคำถาม (เริ่มข้อคำถามที่ 10-16) รวมทั้งหมดจำนวน 7 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Smith et al. (1969) ซึ่งประเมินความพึงพอใจในงานทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน รวมข้อคำถามจำนวน 15 ข้อคำถาม และส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งประเมินความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน รวมข้อคำถามจำนวน 9 ข้อคำถาม แบบสอบถามทุกส่วนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลปะจารุ, 2557)

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริงด้วยตนเอง เมื่อได้รับความอนุเคราะห์ให้เข้าเก็บข้อมูล จำนวน 154 ชุด จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำการลงรหัสตัวเลข (Coding) ตามที่กำหนดไว้ และการบันทึกข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ ทำการประมวลผลข้อมูล และ

วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS 21.0) ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level of Significance) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และเพื่อการเสนอสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร จากตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ในการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว (ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 อยู่ในหน่วยงานฝ่ายผลิต และมีระยะเวลาการทำงานเฉพาะที่โรงงานถลุงแร่ดีบุก ในจังหวัดภูเก็ต 2-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร (การทดสอบสมมติฐาน) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .66, p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .62, p < .01$ ) และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .56, p < .01$ ) จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

จากผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .70, p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .58, p < .01$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .51, p < .01$ ) ความพึงพอใจ

ในด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .48, p < .01$ ) ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .45, p < .01$ ) และความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .38, p < .01$ ) จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

**ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ** การทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การมีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ได้ร้อยละ 57 สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

### อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ จากผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .66, p < .01$ ) จึงยอมรับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .62, p < .01$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขาวภา นียากร (2563) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจ โรงแรม และผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจโรงแรม ซึ่งปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจโรงแรม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยค่าจูงสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม ได้ร้อยละ 47.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงด้านสถานภาพ (สถานะของอาชีพ) และที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความรู้สึกส่วนตัวลึก ๆ ว่า ตนเองอาจไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่หรือการทำงานหรือไม่ได้รับสนับสนุนจากหัวหน้างานในเรื่องของการยอมรับนับถือในด้านผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือแม้แต่ยังไม่รู้สึกพอใจในงานหรือตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ และงานบางงานที่ได้รับผิดชอบก็ยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง บางครั้งไม่ชอบที่จะเข้าทำงานเป็นกลุ่ม อาจมีหลายความคิดเห็นและเกิดความขัดแย้งต่อกันได้ เพราะฉะนั้นการค่าจูงบุคลากรในการ

ทำงานก็เป็นส่วนที่สำคัญสำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่ควรมองข้าม เพราะปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เนื่องจากมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลากรและครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการทางสังคม วันทำงาน ชั่วโมง ทำงานวันหยุดพักผ่อน หรือสวัสดิการอื่น ๆ สิ่งจูงใจทั้งหลายเหล่านี้ เป็นปัจจัยจูงใจอีกหลากหลายประการ ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องหาทางสร้างและพัฒนาขึ้นมาควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การในด้านอื่น ๆ ดังนั้น การรักษามูลค่าที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ แต่หากปัจจัยคำจูน มีลักษณะที่เป็นลบหรือเกิดจากความไม่พอใจของบุคลากรในองค์กร บุคลากรจะไม่มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นหรือเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นได้ เช่น เงินเดือนเป็นปัจจัยคำจูนให้เกิดความต้องการปฏิบัติงานต่อบุคลากร รวมไปถึงการตัดสินใจอยู่ในองค์กรต่อไปในระยะยาว แต่เมื่อบุคคลนั้นได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วเงินเดือนไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ผลของการปฏิบัติงานนั้นก็อาจจะไม่มีประสิทธิภาพที่ดีเพียงพอ จนทำให้เกิดการมองหางานใหม่ ตำแหน่งใหม่หรือการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน หรืออาจเกิดความไม่ภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ได้เป็นต้น ดังนั้น องค์ประกอบทางด้านปัจจัยคำจูน จึงมีหน้าที่คำจูนหรือบำรุงรักษามูลค่าที่เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ด้วยความสุขและความคาดหวังสรุปคือผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรพัฒนาการสร้างการคำจูนไปพร้อม ๆ กับการหาหนทางในการสร้างการจูงใจให้อยู่ในองค์กรต่อไปและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิมมิก้า ทิมเนตร (2558) ที่ได้กล่าวถึง การจูงใจว่าคือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการจูงใจ และการจูงใจ (Motivation) ว่าเป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่ง งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจพนักงาน และในองค์กรใดที่วัตถุประสงค์ หรือความต้องการส่วนบุคคล (Individual Need) ของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Organizational goal) การจูงใจประสบผลสำเร็จโดยง่าย เพราะเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยเช่นกัน และในที่สุดองค์กรนั้นก็จะได้รับประโยชน์จากการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน และช่วยให้อัตราการลาและขาดงาน และอัตราการออกจากงานลดลง เป็นต้น

อำนาจการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ 2 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน จากผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน และความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ได้ร้อยละ 57 สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย. อินดัสทรีส จำกัด ที่ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก และงานวิจัยของนรินทร์ จันทน์หอม (2556) ที่ได้ทำการวิจัยใน เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ และ ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงาน มีผลสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พนักงานหรือบุคลากรอาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่างเกี่ยวกับเงินเดือน และอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรพิจารณาในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ควรมีการสอบเลื่อนขั้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานใหม่ที่เข้ามาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ หรือแม้แต่ว่าด้านลักษณะของงาน ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน รวมถึงด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจนและด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย สรุปคือการส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของงานและการทำงานร่วมกันในทีม เป็นการส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของงานและการทำงานร่วมกัน ดังนั้น แรงจูงใจภายในจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลในทีมทำงานอย่างกระตือรือร้นได้และก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและงานประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ (ประเสริฐ อุไร, 2559)

### **ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้**

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารองค์กรควรใช้กระบวนการจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ พื่อใจ และทำงานจากความต้องการของบุคลากรเอง โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนหรือค่าสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมกันนั้นผู้บริหารองค์กรควรรักษาระดับความพึงพอใจในงานและลักษณะงานของบุคลากรให้คงอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างนี้ต่อไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น และตั้งใจทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสำคัญ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น บทบาทของหัวหน้างานควรเน้นในเรื่องให้คำปรึกษาให้กำลังใจ แนะนำ และให้บุคลากรให้ทำงานอย่างอิสระ และให้กำลังใจอยู่เสมอ

### **ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป**

ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และตัวบุคคลากร ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นทฤษฎีเพื่อยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อเสนอที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสำรวจปัญหา ประเมินผลการทำงานสำหรับเป็นข้อมูล การปรับปรุงให้บุคคลากรมีแรงจูงใจใน การทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้นต่อไป

### บรรณานุกรม

- ฉัตรชญา จักรปั้ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร พาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุษศศิกดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด**. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (2562): กันยายน-ธันวาคม 2562.
- เขาวภา นิชากร. (2563). **อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพัน ในองค์กรธุรกิจ โรงแรม**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11(1) (มกราคม-มิถุนายน 2563).
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). **ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชญัญพร สุวรรณคาม. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร พาณิชย์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ ศศม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS**. กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนทร์ กรุงเทพมหานคร.
- นรินทร์ จันทน์หอม. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน สังกัดธนาคาร ออมสินเขตกาฬสินธุ์**. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่าย เนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการ ภาครัฐและเอกชน) ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด**. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารจัดการองค์การ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ปรีชา พงษ์เพ็ง. (2560). **การจัดการองค์การ Organization Management คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2560**. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://businessjargons.com/motivation.html>.

หทัยชนก พรอคเจริญ. (2555). **เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง** โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมคณะอนุกรรมการสถิติรายสาขา ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 2 วันที่ 2 มีนาคม 2555 ณ ห้องประชุม 401. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

อรพินทร์ ชูชม. (2555). **แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์**. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2(2). 52-61, 2555.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, **The Journal of Occupational Psychology**, 63, p.18.

Barnard, Chester I. (1986). **The Function of the Executive**. Cambridge: Harvard University press.

Gilmer, V. H. (1966). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill Book Company.

Hackman and Oldman quoted in Vroom, V.H. and Deci, E.L. (eds). (1992). **Management and Motivation**, 2nd. Harmondsworth: Penguin Books.

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

Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The Measure of Organization Commitment. **Journal of Vocational Behavior**. 14, 2 (April): 224-247.

Porter, L.W. and Lawler III, E.E. (1968). **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood, IL; Irwin – Dorsey.

Smith, P. C., L. M. Kendall, and C. L. Hulin (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work Retirement**. Chicago: Rand McNally.

Yamane, T. (1973 ). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3<sup>rd</sup> Ed. New York: Harper and Row Publications.