

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

Motivation that affects organizational commitment of employees of the Rubber Authority of Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย จำนวน 359 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำคัญ: แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร การยางแห่งประเทศไทย

ABSTRACT

The study of this research is to 1) study the motivation factors of the Rubber Authority of Thailand employees 2) study the hygiene factors of the Rubber Authority of Thailand employees 3) study organizational commitment of employees of the Rubber Authority of Thailand classified by personal factors. 4) study work motivation that affects organizational commitment of employees of the Rubber Authority of Thailand. This is survey research. The sample consisted of 359 the Rubber Authority of Thailand employees. A simple sample survey was used to examine important online information via Google Forms in data research.

Research studies found that motivations: job security, salary, achievement, relationship with supervisors, peers and subordinates, and company policy and administration affect the organizational commitment of the Rubber Authority of Thailand employees statistically significant at the .05 level. However, work itself, advancement, and working condition do not affect the organizational commitment of the Rubber Authority of Thailand employees statistically significant at the .05 level.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Rubber Authority of Thailand

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการที่องค์กรหรือธุรกิจจะประสบความสำเร็จนั้น มีหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น การวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และที่สำคัญคือการบริหารทรัพยากรในองค์กร ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) เครื่องจักรและอุปกรณ์ (Material) และขั้นตอนการทำงาน (Method) (Porter, 1990) การจะทำให้องค์กรสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทรัพยากรมนุษย์ เป็น

ปัจจัยที่สำคัญที่สุด (Milkovich & Boudreau, 1997) พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง จะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท และเสียสละเวลาให้กับงานผลงานที่ออกมาก็จะมี คุณภาพ แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานในองค์กร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันใน ระดับต่ำ ผลของงานจะไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นและไม่ทุ่มเทเสียสละ เวลาให้กับองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กร ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (จำนง เหล่าคงธรรม, 2554) หลายองค์กรพยายามรักษาพนักงานให้อยู่ได้นานที่สุด โดยการดึงดูดด้วย ปัจจัยต่างๆในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคง เพื่อ เป็นการกระตุ้นและการจูงใจให้พนักงานขององค์กรได้ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจทำงานให้แก่ องค์กรอย่างเต็มที่ แต่ในบางครั้งองค์กรก็ไม่สามารถจูงใจพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับ องค์กรได้นาน

การยางแห่งประเทศไทย (Rubber Authority of Thailand อักษรย่อ: กยท. RAOT) รัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ตาม พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 โดยได้ควมรวม 3 หน่วยงานคือ สถาบันวิจัย ยาง กรมวิชาการเกษตร สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง และ องค์กรสวนยาง เข้า ด้วยกัน มีภารกิจในการบริหารจัดการยางในประเทศไทยแบบครบวงจรให้มีประสิทธิภาพและความ คล่องตัว โดยมีพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ได้ประกาศลงในราชกิจจา นุเบกษา ณ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 (สำนักงานราชกิจจานุเบกษา, 2558) มีวัตถุประสงค์ให้การยางแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรกลาง รับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการยางพาราของประเทศทั้งระบบอย่างครบวงจร บริหารจัดการ เกี่ยวกับเงินของกองทุน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ ยางพาราโดยจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับยางพารา และดำเนินการให้ระดับราคายางมีเสถียรภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปลูกแทนและการ ปลูกใหม่ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยางสถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง ผู้ ประกอบกิจการยาง ด้านวิชาการ การเงิน การผลิต การแปรรูป การอุตสาหกรรม การตลาด การ ประกอบธุรกิจและการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น บริหารงานโดยคณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทย มีผู้ว่าการการยางแห่งประเทศไทย เป็น ผู้บริหารสูงสุด (การยางแห่งประเทศไทย, 2566)

แม้ว่าการยางแห่งประเทศไทย จะก่อตั้งมาได้ 8 ปีแต่มีจำนวนพนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราว และจ้างเหมาทั้งหมดถึง 3,424 คน (การยางแห่งประเทศไทย, 2566) การดึงดูดและสร้าง

แรงจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้ได้นานที่สุดที่ยังขับเคลื่อนไปยังทิศทางที่ต้องการอีกด้วย ดังนั้น การศึกษา “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย” จึงมีความสำคัญ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการพัฒนาและการส่งเสริมบุคลากร หรือนโยบายต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย
2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงาน 3. ความก้าวหน้าลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 1. นโยบายการบริหารขององค์กร 2. ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 3. สภาพการทำงาน 4. เงินเดือน 5. ความมั่นคงในงาน

1.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา การยางแห่งประเทศไทย

1.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1.3.1 พนักงานการยางแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 3,424 คน (การยางแห่งประเทศไทย, 2566)

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 359 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร Taro Yamone (1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2566 - ธันวาคม 2566

แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกทฤษฎีนี้หลากหลายชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory “ทฤษฎีสองปัจจัย” ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ Herzberg โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรกว่า 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมืองพิตต์สเบิร์ก (Pittsburg) ผลสรุปคือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติที่เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg เรียกองค์ประกอบนี้ว่า เป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ถ้าหากมีองค์ประกอบ

จูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors)” ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเอง

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจงานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์การจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ พนักงานมีความหมายต่อกระบวนการทำงานเพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนเองและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่นๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors)” ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่างๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ และเป็นที่น่าสนใจ

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุข จึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

ทฤษฎีความผูกพันของ Mowday, Porter, and Steers

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.9 เป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 89.1 และมีอายุงาน 0 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.8

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .410) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .386) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .483) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.022) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ในภาพรวม

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ (N = 359)		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.18	.386	มาก
2. ลักษณะของงาน	3.99	.456	มาก
3. ความก้าวหน้า	3.82	.602	มาก
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>			
1. นโยบายการบริหารขององค์กร	3.91	.551	มาก

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	.483	มาก
3. สภาพการทำงาน	3.61	.768	มาก
4. เงินเดือน	3.09	1.022	ปานกลาง
5. ความมั่นคงในงาน	3.86	.688	มาก
ภาพรวม	3.86	.410	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย พบว่า พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .540) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .638) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .635) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .529) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (N = 359)		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.86	.529	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	3.90	.638	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.87	.635	มาก
ภาพรวม	3.88	.540	มาก

3. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจส่งผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจ สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ได้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.7 (Adjusted R² = .597) และ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแสดงถึงอิทธิพลการทำนายของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน มีค่าเท่ากับ .189 (t = 7.635, P = .000) และความมั่นคงในงาน มีค่าเท่ากับ .223 (t = 6.134, P = .000) รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ มีค่าเท่ากับ .118 (t = 2.571, P = .011) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ .120 (t = 2.411, P = .016) และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .147 (t = 2.332, P = .020) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของตัวแปร ด้านลักษณะของงาน มีค่าเท่ากับ .079 (t = 1.534, P = .126) ด้านความก้าวหน้ามีค่าเท่ากับ .011 (t = .230, P = .818) และด้านสภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ .036 (t = 1.082, P = .280) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณตัวแปรโดยรวมของแรงจูงใจของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย

Model	Unstandlized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.337	.225		1.673	.095
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>					
X1 ความสำเร็จในการทำงาน	.147	.063	.106	2.332	.020*
X2 ลักษณะของงาน	.079	.052	.067	1.534	.126
X3 ความก้าวหน้า	.011	.046	.012	.230	.818
<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>					
X4 นโยบายการบริหารขององค์การ	.118	.046	.120	2.571	.011*
X5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	.120	.050	.108	2.411	.016*

X6 สภาพการทำงาน	.036	.033	.051	1.082	.280
X7 เงินเดือน	.189	.025	.357	7.635	.000*
X8 ความมั่นคงในงาน	.223	.036	.284	6.134	.000*
$Y = 0.337 - .147(X1) + .079(X2) + .011(X3) + .118(X4) + .120(X5) + .036(X6) + .189(X7) + .223(X8) + .342$					
$R^2 = .606, \text{ Adjusted } R^2 = .597, F = 19.061, \text{ Sig.} = .000$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานการยางแห่งประเทศไทยที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในผลงานที่ตนเองทำขึ้น จึงทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำ และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานแบบเดิมซ้ำไปซ้ำมา จึงทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อ ไม่ตื่นเต้น ไม่รู้สึกว่างานท้าทาย และคิดว่า การปฏิบัติงานในลักษณะแบบนี้ไม่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครยุตม์ กาญจนเสถียร (2562) ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทรักษาความปลอดภัย เซอร์วิสเซส จำกัด

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า ไม่ส่งผลให้พนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก การที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรได้ พนักงานต้องรู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แต่การได้รับการความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า

ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก แนวทางการดำเนินงาน นโยบาย และข้อกำหนดต่างๆขององค์กรสอดคล้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน จึงทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ที่พบว่า ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และงานวิจัยของ อัครยุตม์ กาญจนเสถียร (2562) ที่พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทรักษาความปลอดภัย เซอร์วิสเซส จำกัด

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ได้รับการสนับสนุนที่ดีในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาทุกคนพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้พนักงานการยางแห่งประเทศไทยเกิดความรู้สึกผูกพันกับคนในองค์กรและอยากทำงานร่วมกับคนในองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hawitt Associates (2003) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ (Relations) ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555) ที่พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ อัครยุตม์ กาญจนเสถียร (2562) ที่พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทรักษาความปลอดภัย เซอร์วิสเซส จำกัด และงานวิจัยของ ณิชพร วุฑฒิโกวิทย์ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพการทำงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในทางใดทางหนึ่ง จากทั้งบุคคลและองค์กรของการยางแห่งประเทศไทย จึงทำให้ปัจจัยนี้ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยคำจุน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก เงินเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวัน และการทำงานในการยางแห่งประเทศไทยมีการปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี รวมถึงสวัสดิการที่การยางแห่งประเทศไทยมี เช่น สวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนได้เต็มจำนวนทั้งตนเอง บิดา มารดา และบุตร สวัสดิการเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเบิกค่าศึกษาบุตร เป็นต้น ทำให้พนักงานพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ จึงทำให้พนักงานรู้สึกอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hawitt Associates (2003) ที่พบว่า ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสธอำนวยการ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ อัครยุตม์ กาญจนเสถียร (2562) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุน ด้านเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทรักษาความปลอดภัย เซอร์วิสเซส จำกัด และงานวิจัยของ ณิชพร วุฑฒิโกวิท (2563) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

ปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจาก พื้นฐานความต้องการของมนุษย์ Maslow (1943) มนุษย์ต้องรู้สึกว่ามีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตก่อน ถึงจะไปลำดับความต้องการถัดไป การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ที่การยางแห่งประเทศไทยนั้น พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานไม่อยากจะลาออกและอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสธอำนวยการ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ อัครยุตม์ กาญจนเสถียร (2562) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทรักษาความปลอดภัย เซอร์วิสเซส จำกัด และงานวิจัยของ ณิชพร วุฑฒิโกวิท (2563) ที่พบว่า ปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

สำหรับองค์กร

องค์กรควรสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการบูรณาการร่วมกันให้เกิดการมีส่วนร่วม ออกแบบสวัสดิการที่สามารถดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถไว้ ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความต้องการที่คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ปรับปรุงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร และอีกทั้งยังลดปัญหาการจ้างงานใหม่ที่องค์กรต้องใช้เวลาในการฝึกฝนความเชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้นำไปใช้ในการบริหารองค์กรและวางแผนพัฒนาระบบและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานและเพิ่มประสิทธิผลการทำงานและประสิทธิผลของงาน

เอกสารอ้างอิง

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. (1943). *Motivation and Personality: A Theory of Human Motivation*.

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Yamone, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.

การยางแห่งประเทศไทย. (2564). *คู่มืองานบุคคล กยท. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การยางแห่งประเทศไทย*.

การยางแห่งประเทศไทย. (2566). *การยางแห่งประเทศไทย Rubber Authority of Thailand*.
เรียกใช้เมื่อ 22 กรกฎาคม 2566 จาก การยางแห่งประเทศไทย Rubber Authority of Thailand: https://www.raot.co.th/ewt_news.php?nid=3739

การยางแห่งประเทศไทย. (2566). *รายงานอัตรากำลังของ กยท. ณ วันที่ 1 เมษายน 2566*. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์.

จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สารานุกรมเสรี, วิกีพีเดีย. (2566). *การยางแห่งประเทศไทย*. เรียกใช้เมื่อ 22 กรกฎาคม 2566 จาก wikipedia.org:
<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2>

สำนักงานราชกิจจานุเบกษา. (2558). *พระราชบัญญัติ การยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558* (เล่มที่ 132). สำนักงานราชกิจจานุเบกษา สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.