

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ
อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์**

**The factors affecting employee engagement at a private company in Nong Pho
Subdistrict, Takhli District, Nakhon Sawan Province.**

นิมิตา ไชยพุท (Nimita Chaiyaput)¹

จรีพร ศรีทอง (Chareeporn Srithong)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T-test, วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA (F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อบริษัทโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ, ช่วงอายุ, ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อบริษัทโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เรียงตามอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : 6624100406@ru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research aims to study the factors affecting employee engagement at a private company in Nong Pho Subdistrict, Takhli District, Nakhon Sawan Province. The objectives of the study are (1) to study the motivational factors that influence employee engagement at the private company in Nong Pho Subdistrict, Takhli District, Nakhon Sawan Province, and (2) to compare the employee engagement at the private company in Nong Pho Subdistrict, Takhli District, Nakhon Sawan Province, based on personal demographic factors. The data was collected from a sample of 300 employees. The statistical methods include T-test analysis, One-way ANOVA (F-test), and Multiple Regression analysis.

The study results indicate that employees of different genders do not significantly differ in overall engagement with the company. However, employees with different marital status, age groups, education levels, work experience, and income levels show statistically significant differences in their overall engagement with the company at the 0.05 level. When testing hypotheses using Multiple Regression analysis, it was found that the factors influencing employee engagement, ranked by high to low level of impact, are responsibility factors, work success factors, respect or recognition factors, and job characteristics factors, respectively.

Keywords : Motivational Factors, Organizational Commitment

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมน้ำตาลของประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกน้ำตาลอันดับที่ 3 ของโลก (ลงทุนแมน, 2567) ทำให้น้ำตาลเป็นหนึ่งในสินค้าหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ เกษตรกรจำนวนมากหลายแสนรายมีการเพาะปลูกอ้อยซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิตน้ำตาล โดยใช้พื้นที่ในการเพาะปลูกจำนวนมากถึง 11 ล้านไร่ ซึ่งได้ผลผลิตจำนวนประมาณ 100 ล้านตันต่อปีที่สามารถส่งเข้าโรงงานน้ำตาลได้อย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันจำนวนผลผลิตต่อไร่ของอ้อยได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยเหตุจากสภาพอากาศที่เหมาะสมในช่วงที่ผ่านมา นอกจากนี้อุตสาหกรรมน้ำตาลในประเทศไทยยังได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เพราะเป็นหนึ่งในสินค้าหลักที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ ประกอบกับน้ำตาลจำนวน

มากกว่า 39% ที่ผลิตได้ในประเทศ ได้ใช้เป็นส่วนผสมหลักในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มภายในประเทศอีกด้วย

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นหนึ่งในบริษัทที่ประกอบธุรกิจทำน้ำตาลทรายดิบ น้ำตาลทรายขาว และน้ำตาลทรายขาวบริสุทธิ์ ได้มีนโยบายในการอยู่ร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งตรงกับโมเดล BCG (Bio-Circular-Green Economy) ของรัฐบาลที่มุ่งเน้นถึงการกระตุ้นเศรษฐกิจภายใต้การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสร้างทักษะการเรียนรู้ ไปพร้อมๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมๆ กัน ซึ่งโมเดลดังกล่าวจะทำให้เกิดความมั่นคงทางรายได้และอาชีพให้แก่เกษตรกรรวมไปถึงแรงงานในพื้นที่ อันเป็นประโยชน์กับเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

กลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทฤษฎารบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการที่จะรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กรเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงช่วยรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้จะมีตัวแปรทั้งหมด 2 ประเภท ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ศีรษะเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้ 2) ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และตัวแปรตามจำนวน 1 ตัวแปร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในงานวิจัย 2 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

- 1) ขอบเขตการศึกษา คือข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ และความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ขอบเขตด้านเนื้อหา ใช้การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Form) เป็นเครื่องมือในการวิจัย
- 3) ขอบเขตพื้นที่ ผู้ทำการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์
- 4) ขอบเขตประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 800 คน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 300 ตัวอย่าง
- 5) ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการวิจัย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2567

2. บรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) มีหลักแนวคิดที่สำคัญคือ พนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความสำเร็จของงาน คือ การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ 2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือ การได้เป็นที่ยอมรับทั้งจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมทีม และบุคคลอื่นๆ โดยทั่วไป ซึ่งอาจจะรวมไปถึงการได้รับคำยกย่องชมเชย และการให้กำลังใจ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่องาน โดยมีทั้งส่วนที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะของการทำงาน 4. ความรับผิดชอบ คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่มีความท้าทาย และมีความน่าสนใจ ซึ่งพนักงานสามารถรับผิดชอบและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้นๆ ได้อย่างเต็มที่ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คือ การเพิ่มโอกาสเพื่อการเรียนรู้ และการเติบโตในอาชีพของตนเอง รวมไปถึงการได้เลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้นิยามความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงสภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพัน รู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่และการดำรงอยู่เป็นสมาชิกของพนักงานในองค์กรต่อไป โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันของพนักงานจากการทำงานร่วมกับองค์กร เป็นการตระหนักรู้ของพนักงานถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร และพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่จะสูญเสียไปหากไม่ได้อยู่ในองค์กรแล้ว 2. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ การที่พนักงานต้องการอยู่กับองค์กร เพราะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระผูกพัน เป็นความรู้สึกด้านคุณธรรมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และควรปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญญาวัฒน์ โกษะ และแสงจิตต์ ไต่แสง (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับสูง

กนกพร กระจางแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร

เมธาวรรณ แสงทอง และสมพล ท่งหว่า (2567) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขวัญฤดา กุลสรลพร และทศพร มะหะหมัด (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท อนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุ

ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับความสัมพันธ์มากทิศทางเดียวกัน

Faisal, Husam, Fayiz and Dia (2017) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเชิงบวก

Rumengan, Wahyuni, Ramadhan and Gunawan (2022) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Puji Syamsuri (2017) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

Hanaysha and Majid (2018) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจของพนักงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ แรงจูงใจของพนักงานยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 800 คน และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษานี้จำนวน 300 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้ และส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยจูงใจของพนักงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ และแบบสอบถามข้อมูลความผูกพันของพนักงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนด คำนวณน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต แบ่งช่วงคะแนนเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ศึกษาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และความผูกพัน เพื่อวัดระดับความสำคัญ

2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ และสถานภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T-test

3) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA (F-test) เมื่อพบความแตกต่างใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' Test

4) ศึกษาปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีช่วงอายุ 26-40 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีอายุการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และมีรายได้ตั้งแต่ 10,001 – 25,000 บาท จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 98.6 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน

ปัจจัยจิตใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 73.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานให้ระดับความเห็นมากที่สุดอันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44)

อันดับสองคือ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.18) อันดับสามคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และอันดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) เท่ากัน ตามลำดับ

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 75.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ระดับความเห็นจำนวนมากที่สุดอันดับแรก คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) อันดับสอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และอันดับสุดท้าย คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อบริษัทโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ, ช่วงอายุ, ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อบริษัทโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานบริษัทที่มีช่วงอายุและรายได้ที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาจะพบความแตกต่างรายคู่ คือในด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ, ด้านความรับผิดชอบ, และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาจะพบความแตกต่างรายคู่ คือในด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เรียงตามอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

5.1 พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ทั้งสถานภาพ, ช่วงอายุ, ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน และรายได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวรรณ แสงทอง และสมพล ท่งหว่า (2567) ซึ่งได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อม

ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง และงานวิจัยของชวัญภา กุลสรลพร และทศพร มะหะหมัด (2562) ซึ่งได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท อนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งจะมีเพียงเพศที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสาเหตุที่สถานภาพ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทแตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากบริษัทเอกชนมีการทำงานที่เป็นระบบ มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด มีการแข่งขันที่สูง และต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานที่มาก ทำให้พนักงานต้องทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ จึงส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสนอกจากจะต้องแบ่งเวลาให้กับการทำงานแล้ว ยังต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัว ทำให้ความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ในส่วนของพนักงานที่มีช่วงอายุและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน เพราะพนักงานที่อายุงานยังน้อยและเพิ่งเริ่มต้นชีวิตในการทำงาน ก็จะมีภาระต้อหรือร้อนในงานใหม่ๆ ชอบความท้าทาย ต้องการเรียนรู้ และหาประสบการณ์ใหม่ๆ อีกทั้งยังต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ต้องการประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในส่วนของระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง และมีช่วงรายได้ที่สูง ต้องการงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ตำบลหนองโพ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน โดยเรียงตามอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาพัฒน์ โกษะ และแสงจิตต์ ไต่แสง (2566) ที่ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, กนกพร กระจำแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรโรงพยาบาลนครพนม, Faisal, Husam, Fayiz and Dia (2017) ที่ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, Rumengan, Wahyuni, Ramadhan and Gunawan (2022) ที่ได้ทำการศึกษา ความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและพฤติกรรม การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรหรือไม่, Puji Syamsuri (2017) ที่ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ Hanaysha and Majid (2018) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจของพนักงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้าน จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ทুমเท และพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้มาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน และช่วยให้การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงช่วยรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการวิจัยกับบริษัทเอกชนซึ่งมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี จึงทำให้ไม่สามารถเข้าไปเก็บข้อมูลได้ด้วยตนเอง ซึ่งในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยต้องทำการประสานผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัทฯ ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มา ยังไม่มีความหลากหลาย ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลมานั้น มีช่วงอายุ 26-40 ปี มากถึง 290 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7 อายุการทำงาน 4-6 ปี มากถึง 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และ รายได้ตั้งแต่ 10,001- 25,000 บาท มากถึง 296 คน คิดเป็นร้อยละ 98.6

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งของธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารสามารถนำปัจจัยด้านต่างๆ เหล่านี้ มาพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน และช่วยให้การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงช่วยรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในด้านการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างควรมีการกระจายแบบสอบถามให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์จนเกิดเป็นผลวิจัยที่แม่นยำ และควรแบ่งช่วงอายุและรายได้ของพนักงาน ควรแบ่งช่วงอายุและช่วงรายได้ของพนักงานให้มีความถี่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์จนเกิดเป็นผลวิจัยที่แม่นยำ

6. เอกสารอ้างอิง

- Al-Mad, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational. *European Journal of Business and Management*, 134-145.
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 17-28.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551
- Rumengan, A. E., Wahyuni, E. S., Ramadhan, F., & Gunawan, D. (2022). Does Organizational Commitment Mediate the Relationship Between Motivation and Organizational Citizenship Behavior? *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 24231-24240.
- Syamsuri, P. (2017). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF PRINCIPALS. *Indonesian Journal of Educational Review*, 1-8.
- Widarto, I., & Anindita, R. (2018). Analysis of The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Performance . *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 21-29.
- เบญญาพัฒน์ โกษะ และ แสงจิตต์ ไต้แสง (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 29-43.
- เมธาวรรณ แสงทอง และ สมพล หุ่นหว่า (2567). คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตยางรถยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารบริหารธุรกิจและภาษา*, 83-95.

กนกพร กระจางแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 116-129.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตร และวิโรจน์ หมื่นเทพ (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 31-50.

ขวัญฤตา กุลสรลพร และ ทศพร มะหะหมัด (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท อนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 102-110.

ฉัตรพร วงศ์สกุล, ธัญญาทิพ พิชิตการคำ และอดิศักดิ์ วรพิรุณ (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โปโมโดโร กรุ๊ป จำกัด. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 83-94.

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ , 33-45.

บุญชัย มูลธารี. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. สืบค้นจาก

<http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>

ภูวดล บุญอ่ำ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9-16.

ลงทุนแมน. (2567). ประเทศไทย ส่งออกน้ำตาล อันดับ 3 ของโลก. สืบค้นจาก

<https://www.longtunman.com/48644>

ศิรินทร์ กล้าชุ่ม, อาภรณ์ อินฟ้าแสง และดวงตา สราญรมย์ (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 137-146.

สิษะวิช จันทรืพล และ ชำนาญ ทองเย็น (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 91-102.