

# อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาณุวัฒน์ สีนามไตรหา<sup>1</sup>  
ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา 4) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 171 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA (ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ประจำหน่วยงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน/รูปแบบการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและโบนัส ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 2) สภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมของการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

# The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Commitment of Employees: A Case Study of an Electrical Wire Manufacturing Company in Chachoengsao Province

Phanuwat Sinamtaiha<sup>1</sup>  
Thanpavee Ratpongporn<sup>2</sup>

## Abstract

This independent study aimed to: 1) examine work motivation among employees of an electrical cable manufacturing company in Chachoengsao Province; 2) examine the working environment of employees of an electrical cable manufacturing company in Chachoengsao Province; 3) examine organizational commitment of employees of an electrical cable manufacturing company in Chachoengsao Province; 4) examine organizational commitment of employees classified by personal factors of an electrical cable manufacturing company in Chachoengsao Province; and 5) examine the influence of work motivation and working environment on organizational commitment of employees of an electrical cable manufacturing company in Chachoengsao Province.

The sample consisted of 171 employees of an electrical cable manufacturing company in Chachoengsao Province. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics including t-test, One-way ANOVA (with LSD post-hoc test), and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that employees working in different departments had significantly different levels of organizational commitment at the 0.05 level, whereas gender, age, marital status, educational level, years of service, job position/employment type, and average monthly income showed no significant differences in organizational commitment. The factors that significantly influenced organizational commitment at the 0.05 level were: 1) work motivation in terms of compensation and bonuses, working conditions, career advancement, nature of work, and recognition; and 2) working environment in terms of job characteristics, welfare and additional benefits, and wages and remuneration.

**Keywords:** Work Motivation, Working Environment, Organizational Commitment

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาคอุตสาหกรรมการผลิตถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตสายไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบพลังงานของประเทศ การแข่งขันที่ทวีความรุนแรงในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากพนักงานถือเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม (Porter et al., 1974)

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดย Herzberg (1959) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งครอบคลุมความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและโบนัส สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมของการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดย Gilmer (1973) ได้อธิบายว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า โครงสร้างองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม ซึ่งหากสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน (กัญจน์ขยารัตน์ อุดคำมี, 2561)

ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1990) ประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและมีอัตราการลาออกต่ำ ส่งผลดีต่อเสถียรภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (Steers & Porter, 1996)

บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตสายไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง องค์กรอาจเผชิญกับปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ อันส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างและรักษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

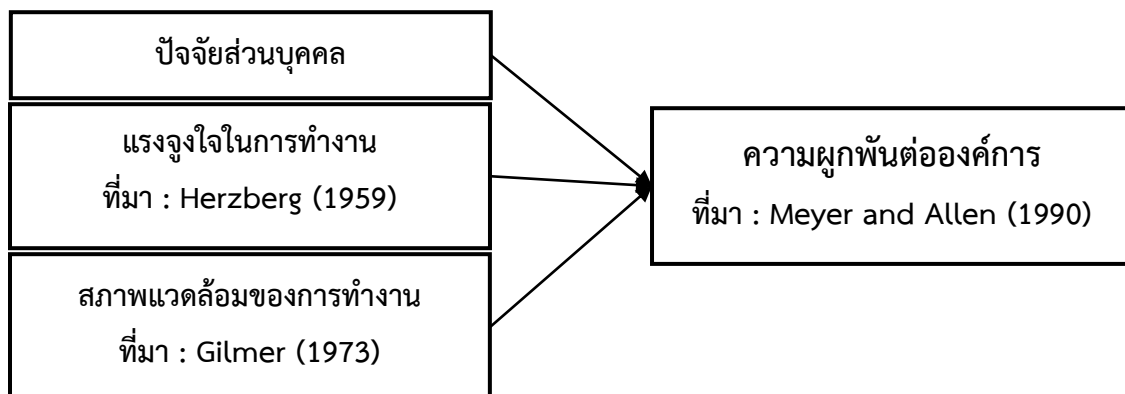
## สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมุติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

## กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา" ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะภายในจิตใจที่เกิดจากทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรากฐานมาจากการที่ความต้องการทั้งทางกายภาพและจิตใจได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม (เจนจิราพร รอนไพริน, 2558; อนุสรณ์ บุญพินิจ, 2566) ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความสมัครใจ (พรทิพย์ อินทร์แจง, 2561) และแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (วรินทร วรธนอารีย์, 2562) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Herzberg (1960) มาใช้ในการศึกษานี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและโบนัส สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบทั้งหมดที่แวดล้อมตัวบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งที่จับต้องได้และไม่สามารถสัมผัสได้โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางกายภาพ ความปลอดภัย ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมถึงบทบาทของผู้บริหาร (นฤมล อินทชาติ, 2560; ณรัชพงศ์ พิสิขนุพงศ์, 2561) ตลอดจนปัจจัยด้านอุณหภูมิ แสงสว่าง และเสียงรบกวนในสถานที่ทำงาน (ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม, 2565) โดย Mondy (1989) ได้เน้นย้ำว่าสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและเต็มประสิทธิภาพ อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลในการทำงาน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Gilmer (1973) มาใช้ในการศึกษานี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความมั่นคงและปลอดภัย 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน 3) โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 4) ค่าจ้างและผลตอบแทน 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน และ 10) สวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกผ่านความจงรักภักดี การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว (วริยา อาหลี, 2557; พรรณอร รัชตมูทธา, 2566) ซึ่ง Buchanan (1974) ได้อธิบายว่าความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) ความมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดี (Loyalty) โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรล้วนมีอิทธิพลต่อการก่อเกิดความผูกพันนี้ (บุญยง อำนวยผล, 2564) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มาใช้ในการศึกษานี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันทางการคงอยู่ในองค์กร และ 3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งในบริษัทแห่งนี้มีพนักงานจำนวน 300 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane (1973) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 171 คน

### วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตามความสะดวกในการเข้าถึงและความพร้อมในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมของการทำงาน และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัด Likert Scales

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบคุณภาพทางด้านเนื้อหา ด้านภาษา และ โครงสร้างของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability Testing) ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับกลุ่มบุคคลที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มิได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหลัก จำนวน 30 คน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient:  $\alpha$ ) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.977

### วิธีการเก็บข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมจากพนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 171 คน โดยขอหนังสืออนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อประสานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท จากนั้นแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวก ก่อนนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือวารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และฐานข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา และใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.649) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.621) อยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจ้างโดยรวม ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.733) อยู่ในระดับมากตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.595) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.605) อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.753) อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.777) อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.848) อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.812) อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายองค์กร ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.927) อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.877) อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและโบนัส ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.986) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. สภาพแวดล้อมของการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.667) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.759) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณ

ลักษณะเฉพาะของงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.668) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.769) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.686) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.762) ด้านการนิเทศงาน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.818) ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.868) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.818) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.934) และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.969) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.696) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.698) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.733) อยู่ในระดับมาก และด้านการคงอยู่ในองค์การ ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.863) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานพนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การ		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	Sig.	
เพศ	t-test = 0.999	0.321	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F-test = 1.187	0.316	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F-test = 0.495	0.611	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F-test = 1.203	0.303	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุงาน	F-test = 1.220	0.302	ปฏิเสธสมมติฐาน
หน่วยงาน	F-test = 2.851	0.026*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน/รูปแบบการทำงาน	F-test = 0.785	0.562	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test = 0.326	0.806	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่ประจำหน่วยงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน/รูปแบบการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.801	0.288		2.779	0.006*		
ด้านความสำเร็จ ( $X_1$ )	0.090	0.075	0.077	1.199	0.232	0.551	1.815
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	-0.171	0.068	-0.215	-2.527	0.012*	0.312	3.210
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ )	0.231	0.085	0.201	2.708	0.008*	0.410	2.442
ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	0.030	0.078	0.033	0.379	0.705	0.296	3.374
ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ )	0.181	0.073	0.221	2.475	0.014*	0.284	3.520
ด้านนโยบายองค์กร ( $X_6$ )	0.057	0.078	0.075	0.727	0.468	0.211	4.737
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_7$ )	-0.016	0.065	-0.017	-0.249	0.804	0.464	2.157
ด้านค่าตอบแทนและโบนัส ( $X_8$ )	0.182	0.063	0.258	2.906	0.004*	0.287	3.489
ด้านสภาพการทำงาน ( $X_9$ )	0.203	0.062	0.236	3.259	0.001*	0.430	2.326
ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $X_{10}$ )	0.066	0.081	0.076	0.820	0.413	0.265	3.767

R = 0.799, R<sup>2</sup> = 0.638, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.615, SEE. = 0.432, F = 28.178, Sig. = 0.000\*

จากตารางที่ 5 พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า F เท่ากับ 28.178 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.799 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.8 (R<sup>2</sup> = 0.638) และเมื่อปรับแก้แล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 61.5 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.615) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SEE) เท่ากับ 0.432 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและโบนัส ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนตัวแปรด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	B	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.397	0.213		1.865	0.064		
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ( $X_1$ )	0.093	0.075	0.092	1.249	0.213	0.308	3.243
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_2$ )	-0.035	0.060	-0.046	-0.576	0.565	0.257	3.889
ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหาร จัดการ ( $X_3$ )	0.055	0.066	0.069	0.832	0.407	0.246	4.059
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ( $X_4$ )	0.135	0.061	0.189	2.206	0.029*	0.228	4.380
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ( $X_5$ )	0.419	0.065	0.402	6.392	0.000*	0.422	2.368
ด้านการนิเทศงาน ( $X_6$ )	0.052	0.060	0.061	0.862	0.390	0.332	3.010
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ( $X_7$ )	-0.072	0.063	-0.080	-1.151	0.251	0.345	2.899
ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_8$ )	0.039	0.069	0.046	0.559	0.577	0.252	3.966
ด้านสภาพการทำงาน ( $X_9$ )	-0.003	0.064	-0.004	-0.053	0.957	0.338	2.956
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม ( $X_{10}$ )	0.244	0.057	0.266	4.307	0.000*	0.437	2.289

R = 0.856, R<sup>2</sup> = 0.733, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.716, SEE. = 0.371, F = 43.842, Sig. = 0.000\*

จากตารางที่ 6 พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า F เท่ากับ 43.842 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.856 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 73.3 (R<sup>2</sup> = 0.733) และเมื่อปรับแก้แล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 71.6 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.716) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SEE) เท่ากับ 0.371 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ส่วนตัวแปรด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา" สามารถสรุปผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและโบนัส อยู่ในระดับมาก

2. สภาพแวดล้อมของการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และด้านการคงอยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่ประจำหน่วยงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน ตำแหน่งงาน/รูปแบบการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

5. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและโบนัส ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม และด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

## การอภิปราย

1. พนักงานในบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน/รูปแบบการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นหน่วยงานที่สังกัดที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญ์สินี สีนสุพรรณ และ สุธรรม พงศ์สำราญ (2568) ที่ศึกษาพนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงรัตน์ เกียรติปิติ และ ธนากร รัชตกุลพัฒน์ (2568) ที่พบว่าเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในขณะที่ผลการวิจัยนี้แตกต่างกับการศึกษาของ วิศิษฐ์ แต่ไพบูลย์ และ สุรวี ศุนาลัย (2567) ที่พบว่าอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทขององค์การที่ศึกษาแตกต่างกัน กล่าวคือ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเอกชน ในขณะที่งานวิจัยดังกล่าวศึกษาในบริบทหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งโครงสร้างงานและวัฒนธรรมองค์กรมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลมีน้ำหนักต่อความผูกพันองค์กรในระดับที่แตกต่างกันด้วย สำหรับกรณีที่หน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อความผูกพันองค์กรนั้น สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในแต่ละฝ่ายมีลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และการได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความผูกพันที่ต่างกันตามมา

2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 63.8 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและโบนัส ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ วิศิษฐ์ แต่ไพบูลย์ และ สุรวี ศุนาลัย (2567) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิระพัฒน์ จินพุ่ม และ อริสรา เสยานนท์ (2568) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ธนากรเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติยา วรธนอารีย์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านเงินเดือนและ

ผลประโยชน์ตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญ์สินี สินสุพรรณ และ สุธรรม พงศ์สำราญ (2568) ที่พบว่าปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับและปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยแตกต่างกับการศึกษาของ ดวงรัตน์ เกียรติปิติ และ ธนากร รัชตกุลพัฒน์ (2568) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวอาจเป็นเพราะพนักงานในภาคการผลิตอุตสาหกรรมมีลักษณะงานที่เป็นรูปแบบ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูงกว่าบริบทของธุรกิจภาคบริการ

3. สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 73.3 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มเติม และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ วิศิษฐ์ แต่ไพบุลย์ และ สุรวี ศุณาลัย (2567) ที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงรัตน์ เกียรติปิติ และ ธนากร รัชตกุลพัฒน์ (2568) ที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พีระพัฒน์ จินพุ่ม และ อริสรา เสยานนท์ (2568) ที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ธนากรเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติยา วรรณอารีย์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ที่พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดสระบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ การที่สภาพแวดล้อมของการทำงานมีอำนาจในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงกว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะพนักงานในภาคการผลิตอุตสาหกรรมต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเข้มข้นและมีความเสี่ยงสูงกว่าภาคธุรกิจอื่น ดังนั้นการที่บริษัทจัดสวัสดิการที่ดี ให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม และมอบหมายงานที่มีคุณค่าและความหมายจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. บริษัทควรดำเนินการสำรวจและประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงหน่วยงานที่มีระดับความผูกพันต่ำและนำไปสู่การวางแผนกิจกรรมหรือมาตรการเสริมสร้างความผูกพันที่ตรงเป้าหมายในแต่ละหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน การพัฒนาทักษะผู้บังคับบัญชาในการดูแลและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นหนึ่งเดียวกันในทุกหน่วยงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของความผูกพันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร

2. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและโบนัสให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาแสดงการยกย่องชมเชยและให้การยอมรับในผลงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

3. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการออกแบบลักษณะงานให้มีความหลากหลาย ท้าทาย และเอื้อต่อการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการให้ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิประโยชน์พิเศษต่าง ๆ รวมถึงพิจารณาอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทผลิตสายไฟฟ้าหลายแห่งในหลายจังหวัด หรือขยายไปสู่อุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความครอบคลุมและสามารถนำไปอ้างอิงและสรุปผลในวงกว้างได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรนำตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเข้ามาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน วัฒนธรรมองค์การ หรือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้ได้แบบจำลองที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยนำการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะในประเด็นที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้อย่างละเอียดเพียงพอ

## บรรณานุกรม

- กัญจน์ชยรัตน์ อุดคำมี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด มหาชน) สาขา อัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ณัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพัน องค์การ ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสาร บริหารธุรกิจและ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.
- นฤมล อินทรชาติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งาน นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญยงษ์ อำนวยผล. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอทซีเอสแห่งหนึ่งในเขตบางกอกนี้ อ ย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ อินทร์แจง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท สยามอุตสาหกรรมเครื่องเหล็ก (1981) จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณนอร์ รัชตมูธา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่าย บำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรินทร์ วรธนอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วริยา อาหลี. (2557). การศึกษาความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศักดิ์นันทน์ จุ้ยชุม. (2565). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนุสรณ์ บุญพินิจ. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดงหม้อทอง จังหวัดสกลนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.

Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology: Problems in living and work*. New York: McGraw-Hill Book.

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

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition, Harper and Row, New York.