

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จังหวัดนครปฐม

Work Motivation Influencing Employee Engagement at Thai Center Food
Products Co., Ltd., Nakhon Pathom Province

พิชญ์สินี สิ้นสุพรรณ¹ และ สุธรรม พงศ์สำราญ²
Phitsinee Sinsuphan¹ and Sutham Pongsamran²

¹นักศึกษาสาขาการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
²ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาขาการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Corresponding Author: babababe789@gmail.com

Received: August 5, 2025. Revised: October 28, 2025. Accepted: November 14, 2025.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจ 2) ความผูกพันของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน และ 5) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 150 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบสมมติฐานแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมาก 3) อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลมากที่สุด จากผลการศึกษา องค์กรควร 1) ส่งเสริมการได้รับการยอมรับ โดยมอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิด พร้อมจัดระบบประเมินผลงานที่ชัดเจนเป็นธรรม 2) เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และ 3) สนับสนุนคุณภาพชีวิต ด้วยการส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง

Abstract

This research aimed to examine 1) work motivation, 2) employee engagement, 3) comparison of employee engagement classified by personal characteristics, 4) the influence of motivating factors on employee engagement, and 5) the influence of supporting factors on employee engagement at Thai Center Food Products Co., Ltd. Data were collected using questionnaires administered to 150 employees. Statistical analyses employed included percentages, means, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) motivating factors and supporting hygiene factors were at high levels; 2) employee engagement was at a high level; 3) age, marital status, education level, length of service, and average monthly income showed no significant differences in organizational engagement; 4) among motivating factors, recognition had a statistically significant positive influence on employee engagement at the .05 level; and 5) among supporting hygiene factors, job security, salary, and work-life balance had statistically significant positive influences on employee engagement at the 0.05 level, with job security having the greatest influence. Based on these findings, organizations should: 1) promote recognition by providing awards and certificates of honor to outstanding employees, creating opportunities for employees to express opinions and present ideas, and establishing clear and fair performance evaluation systems; 2) enhance job security by establishing clear career paths and improving salary structures to align with economic conditions and cost of living; and 3) support work-life balance by promoting flexible work arrangements.

Keywords: work motivation, organizational commitment, motivating factors, supporting factors

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่สูง โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ The Great Resignation หรือการลาออกครั้งใหญ่ทั่วโลก (World Economic Forum, 2023) องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ

อุตสาหกรรมอาหารของไทยถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยข้อมูลจากสถาบันอาหาร (2566) ระบุว่า ในปี 2565 การผลิตอุตสาหกรรมอาหารไทยขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.1 ตามทิศทางการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจและการบริโภคทั้งตลาดในประเทศและตลาดโลกที่ปรับตัวดีขึ้นจากการเปิดประเทศหลังโควิด-19 อย่างไรก็ตาม ภาคการผลิตโดยรวมได้รับผลกระทบจากต้นทุนวัตถุดิบและค่าขนส่งที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับขึ้นราคาสินค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น แต่อีกด้านก็บั่นทอนกำลังซื้อของผู้บริโภค อุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดความท้าทายหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความเข้าใจในนโยบายบริษัท 2) การรักษามาตรฐานความสะอาดและสุขอนามัยในระดับสูงตามมาตรฐาน GMP และ HACCP ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความตระหนักรู้จากพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และ 3) ปัญหาอัตราการลาออกที่สูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต ต้นทุนการดำเนินงาน และการรักษามาตรฐานการผลิต ปัญหาการขาดแรงงานและอัตราการลาออกสูงในอุตสาหกรรมไทย โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานต่างชาติดังกล่าวเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน องค์กรที่มีอัตราการลาออกสูงมักมีปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การขาดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ การสูญเสียองค์ความรู้และประสบการณ์ รวมถึงความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า จากการศึกษาพบว่า องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการทดแทนพนักงานที่ลาออกสูงถึง 6-9 เดือนของเงินเดือนพนักงาน และการสูญเสียประสิทธิภาพจากการลาออกและความไม่ผูกพันของพนักงานอาจส่งผลให้บริษัทขนาดกลางสูญเสียมูลค่าถึง 228-355 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี (McKinsey & Company, 2023)

ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทฤษฎี Side-Bet ของ Becker ที่กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน ซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง (อนุดิษฐ์ฐานไชยกร, 2562) รายงาน State of the Global Workplace 2023 ของ Gallup (2023) พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อ

องค์การสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันถึง 21% และมีอัตราการลาออกต่ำกว่าถึง 65% ขณะที่ทั่วโลกมีพนักงานเพียง 23% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษาของ Herzberg et al. (1959) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการเติบโตก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของ McKinsey (2022, อ้างใน Cappelli & Nehmeh, 2024) ที่พบว่า การขาดการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นเหตุผลหลักที่พนักงานให้ในการตัดสินใจลาออกจากงาน นอกจากนี้ การวิจัยเกี่ยวกับพนักงาน Generation Z ยังแสดงให้เห็นว่า กลุ่มนี้มีความต้องการในการเรียนรู้และเข้าใจโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่า Generation X และ Baby Boomers (Korn Ferry, n.d.)

บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด เป็นโรงงานผลิตอาหารขนาดกลางในจังหวัดนครปฐม ที่กำลังเผชิญความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 150 ส่งผลให้บริษัทต้องขยายกำลังการผลิตและพึ่งพาแรงงานต่างชาติเป็นหลัก โดยพนักงานสัญชาติเมียนมาร์คิดเป็นร้อยละ 90 ของพนักงานในฝ่ายผลิต การขยายตัวอย่างรวดเร็วดังกล่าวส่งผลให้บริษัทประสบปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง

ปัญหาแรงจูงใจที่พบในบริษัทมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่ระบุว่าทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน จากการสังเกตเบื้องต้นพบว่าพนักงานขาดการได้รับการยอมรับในผลงาน ไม่มีโอกาสความก้าวหน้าชัดเจน และรู้สึกว่าการทำเป็นเพียงงานซ้ำซากไม่ท้าทาย ซึ่งเป็นปัญหาด้านปัจจัยจูงใจ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านปัจจัยค้ำจุน อาทิ เงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ความไม่มั่นคงในการจ้างงานสำหรับแรงงานต่างชาติ และการขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิวิธ จันทร์พล และชานาญ ทองเย็น (2565) ที่พบว่าแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมักประสบปัญหาด้านค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าที่ย่ำแย่ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

การขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ตามแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม และความต้องการคงสถานะสมาชิกภาพ เมื่อพนักงานขาดแรงจูงใจจะส่งผลให้องค์กรประสบทั้งสามอ่อนแอลง นำไปสู่การลาออกในที่สุด งานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2563) ยืนยันว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน

ยิ่งไปกว่านั้น บริบทของแรงงานข้ามชาติที่เป็นส่วนใหญ่ในบริษัทยังทำให้ปัญหามีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม อุปสรรคด้านภาษา และความไม่แน่นอนเรื่องสถานะทางกฎหมาย ล้วนส่งผลต่อการสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ McKinsey & Company (2023) ที่ระบุว่าพนักงานที่ขาดความผูกพันอาจทำให้องค์กรสูญเสียมูลค่าถึง 228-355 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปีใน

องค์การขนาดกลาง จากต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ การสูญเสียองค์ความรู้ และการลดลงของประสิทธิภาพการผลิต

จากบริบทความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จึงมีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อระบุปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การลดอัตราการลาออก เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จำแนกตาม

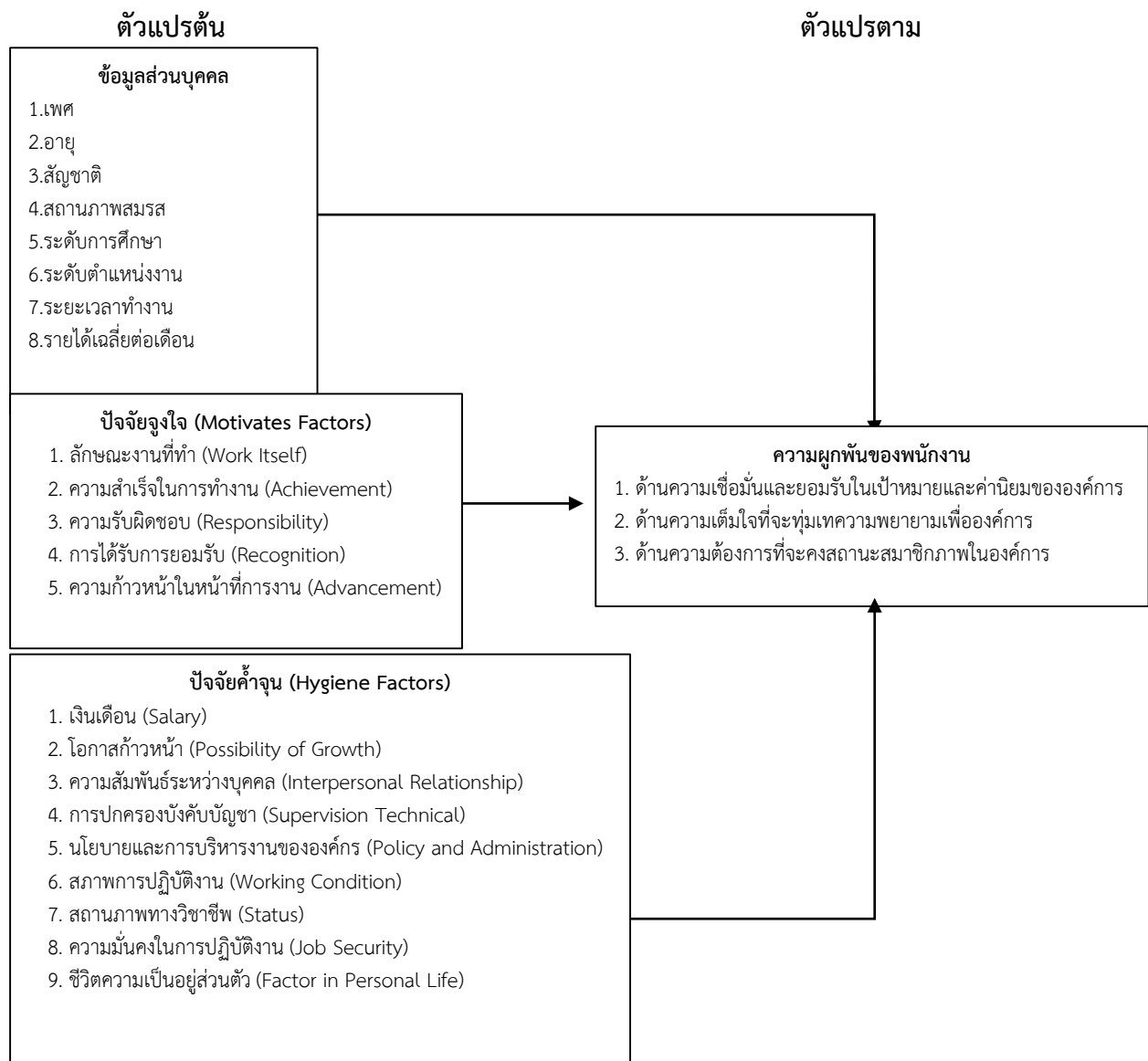
ข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

5. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจและความผูกพัน โดยสรุปและประสานเป็นกรอบแนวคิดศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จังหวัดนครปฐม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการศึกษา

ที่มา: ผู้วิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังผลักดันภายในที่กระตุ้นให้พนักงานของบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและของ

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในที่ส่งผลให้พนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพทางวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด ที่มีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะคงสถานะสมาชิกภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ณ บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด ได้ทบทวนทฤษฎีสำคัญสองส่วนคือ แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959) แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจสูง ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ป้องกันความไม่พึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ การบังคับบัญชา นโยบาย สภาพงาน สถานภาพ ความมั่นคง และชีวิตส่วนตัว

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และทุ่มเทเพื่อองค์กร ตามแนวคิดของ Buchanan (1974) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันยึดมั่นกับองค์กรและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร: การยอมรับและภาคภูมิใจในสิ่งที่องค์กรเป็น
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร: การอุทิศตนและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ด้านความต้องการที่จะคงสถานะสมาชิกภาพในองค์กร: ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ: รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงาน

ข้อมูลทุติยภูมิ: รวบรวมจากหนังสือ ตำรา เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 150 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยตรงและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนในการตอบแบบสอบถาม และการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลแก่กลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน จากนั้นจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามและนัดหมายเพื่อรวบรวมกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำข้อมูลเข้าสู่การประมวลผลเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาป้อนเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เช่น โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในรูปของตาราง สถิติ และข้อความประกอบการอธิบายเพื่อให้เข้าใจง่ายและเห็นภาพรวมของข้อมูลอย่างชัดเจน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละเพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้ในการอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

6.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-32 ปี สัญชาติเมียนมาร์ สถานภาพโสด การศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. เป็นพนักงานรายวัน มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และรายได้ 13,001-18,000 บาท

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)			
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.58	0.83	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.79	0.75	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.79	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.51	0.80	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	1.00	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ	3.59	0.83	มาก

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ด้านเงินเดือน	3.52	0.79	มาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.26	0.99	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	0.92	มาก
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.92	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.79	0.78	มาก
6. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.51	0.87	มาก
7. ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ	3.98	0.75	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.80	0.79	มาก
9. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.76	0.73	มาก
ภาพรวมเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุน	3.66	0.84	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.93	0.78	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.96	0.85	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะคงสถานะสมาชิกภาพในองค์กร	3.54	0.90	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	3.81	0.84	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการที่จะคงสถานะสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันของพนักงาน		Sig.	ผลการทดสอบ
	T	F		
เพศ	2.453		.015*	แตกต่าง
อายุ		1.234	0.298	ไม่แตกต่าง
สัญชาติ	0.876		0.382	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส		0.654	0.581	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.456	0.229	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่งงาน		3.876	.011*	แตกต่าง
ระยะเวลาทำงาน		0.987	0.401	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		1.123	0.344	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ พนักงานที่มีเพศและระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สัญชาติ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ตาราง 4 ปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ปัจจัยจุดใจ	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่ (Constant)	1.300	.270		4.818	.000	
ด้านลักษณะงานที่ทำ	.041	.084	.045	0.482	.631	ไม่มี
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.142	.098	.141	1.445	.151	ไม่มี
ด้านความรับผิดชอบ	.113	.088	.119	1.279	.203	ไม่มี
ด้านการได้รับการยอมรับ	.344	.099	.364	3.460	.001*	มี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.060	.067	.080	0.905	.367	ไม่มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Beta = 0.364$, $Sig. = 0.001$) ซึ่งหมายความว่าเมื่อการได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้นตาม ส่วนปัจจัยจุดใจด้านอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05

6. ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ตาราง 5 ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

ปัจจัยทำนาย	B	Std.Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่ (Constant)	.154	.225		.686	.494	
เงินเดือน	.777	.064	.185	2.745	.007*	มี
โอกาสก้าวหน้า	.022	.059	.029	.365	.715	ไม่มี
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.068	.054	.084	1.277	.204	ไม่มี
การปกครองบังคับบัญชา	.120	.062	.148	1.936	.055	ไม่มี
นโยบายและการบริหาร	-.018	.071	-.019	-.256	.798	ไม่มี
สภาพการปฏิบัติงาน	.011	.058	-.013	.187	.852	ไม่มี
สถานภาพของวิชาชีพ	.047	.076	.047	.618	.538	ไม่มี
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.416	.068	.435	6.098	.000*	มี
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.143	.068	.138	2.093	.038*	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($Beta = 0.435$, $Sig. = 0.000$) ซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านเงินเดือน ($Beta = 0.185$, $Sig. = 0.007$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($Beta = 0.138$, $Sig. = 0.038$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยทำนายด้านอื่นๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน และสถานภาพของวิชาชีพ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบริษัทได้มอบหมายงานที่มีความหลากหลายและท้าทายให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่มีคุณค่าและสามารถพัฒนาทักษะได้นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม การได้รับการยอมรับและโอกาสความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าบริษัทยังต้องพัฒนาระบบการให้รางวัลและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน

ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง (2567) ที่พบว่าปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2563) ที่พบว่าปัจจัยจุดใจโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

ส่วนระดับปัจจัยค่าจุณ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานภาพทางวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสภาพการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้า ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงบริษัทมีนโยบายและระบบการบริหารงานที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม เงินเดือนและสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า แสดงให้เห็นถึงความต้องการในการปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสิษะวิช จันทรพล และชำนาญ ทองเย็น (2565) ที่พบว่าปัจจัยค่าจุณด้านความมั่นคงในงานและนโยบายบริหารมีความสำคัญต่อพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และงานวิจัยของขวัญฤตา กุลสรลพร และทศพร มะหะหมัด (2562) ที่พบว่าปัจจัยค่าจุณโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

พบว่า ความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการที่จะคงสถานะสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จและเต็มใจใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กรและเห็นคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ความต้องการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาวยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การรักษาพนักงานและสร้างความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิษะวิช จันทรพล และชำนาญ ทองเย็น (2565) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความเต็มใจทุ่มเท และงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2563) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากและได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากบริษัทมีการบริหารจัดการที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการให้โอกาสในการพัฒนา การปฏิบัติต่อพนักงาน และสวัสดิการต่างๆ ทำให้พนักงานทุกกลุ่มมีความรู้สึกผูกพันต่อ

องค์การในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ลักษณะงานในโรงงานผลิตอาหารที่เน้นการทำงานเป็นทีมและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ความผูกพันไม่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล และวิลาสณี สุดประเสริฐ (2563) ที่พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลบางประการไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐบุรุษ คัมทรัพย์, พินัย วิถีสวัสดิ์ และธีรวัช นุกุลกิจ (2566) ที่พบว่าอายุและระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจเป็นเพราะความแตกต่างของบริบทองค์การและลักษณะงาน

4. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด เพราะการได้รับคำชมเชยและการยอมรับในผลงานทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันและต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่ระบุว่า การได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง (2567) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันของพนักงาน รวมถึงงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2563) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

5. ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด

พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือเงินเดือนและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการจ้างงานเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะพนักงานต่างชาติที่ต้องการความแน่นอนในสถานะการทำงาน นอกจากนี้ เงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพัน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ป้องกันความไม่พึงพอใจและสร้างความผูกพัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิขวัช จันทรพล และชานาญทองเย็น (2565) ที่พบว่าความมั่นคงในงานและเงินเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงงานวิจัยของขวัญลภา กุลสรลพร และทศพร มะหะหมัด (2562) ที่พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

องค์กรควรเน้นการชื่นชมและให้รางวัล เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศทีมงานที่ยอมรับกัน ปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสม กำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำยุคพลิกผัน ทำวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เปรียบเทียบความผูกพันระหว่างฝ่ายต่างๆ ศึกษาแบบระยะยาวเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลง และขยายขอบเขตไปยังบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤตา กุลสรลพร และทศพร มะหะหมัด. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทออนไลน์า เอมอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. *วารสารวิจัยร่วมไพพรรณี*, 13(2), 102-110.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). รายงานแนวโน้มธุรกิจ 2566: ภาพธุรกิจในไตรมาส 4 ปี 2566 และแนวโน้มในไตรมาส 1 ปี 2567. <https://www.bot.or.th/th/thai-economy/econ-publication/blp-business-liaison-program.html>
- พัชรหทัย จารุทวีผลกุล, ธัญวณ วัทโธ และวิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 2(3), 27-39.
- พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2567). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 15(1), 128-139.
- รัฐบุรุษ คัมทรัพย์, พินัย วิถีสวัสดิ์ และธีรวัช นกุลกิจ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท นาคา จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 17(1), 218-231.
- สถาบันอาหาร. (2566, กุมภาพันธ์). อุตสาหกรรมอาหารไทยไตรมาสที่ 4 ภาพรวมปี 2565 และแนวโน้มปี 2566. https://fic.nfi.or.th/foodindustry_quarterlySituationdetail.php?smid=2651
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2566). ระบบมาตรฐาน GMP (วิธีการผลิต เครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิต และการเก็บรักษาอาหาร). <https://www.fda.moph.go.th/>
- สิธวัช จันทร์พล และชานาญ ทองเย็น. (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 5(1), 91-102.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-45.
- อุไรวรรณ แก้วเก็บ, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว*, หน้า 84-100.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Cappelli, P., & Nehmeh, R. (2024, May-June). HR's new role. *Harvard Business Review*, 102(3), 102-110.
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace: 2023 Report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Korn Ferry. (n.d.). *Who is Gen Z: The restless generation?* Korn Ferry Institute.

<https://www.kornferry.com/institute/who-is-gen-z-the-restless-generation>

McKinsey & Company. (2023, September 11). *Some employees are destroying value.*

Others are building it. Do you know the difference?. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/some-employees-are-destroying-value-others-are-building-it-do-you-know-the-difference>

World Economic Forum. (2023, January 12). The Great Resignation continues. Why are US workers continuing to quit their jobs? World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/stories/2023/01/us-workers-jobs-quit/>

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