

ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*

FACTORS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL, WORK MOTIVATION, IMPACTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN A MANUFACTURER OF AUTO PARTS
IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

ปวีณา แจ่มประจักษ์*, บงกช นักเสียง

Paweena Changprachak*, Bongkoch Naksiang

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, Chonburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: paweenay@go.buu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ศึกษาปัจจัยทุนทางจิตวิทยาและแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 200 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) ทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในระดับสูง 4) ปัจจัยทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทได้ ร้อยละ 41.70

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research titled “Factors of Psychological Capital, Work Motivation, Impacting Organizational Commitments in a Manufacturer of Auto Parts in Eastern Economic Corridor” aimed to: 1) Study

psychological capital, work motivation, and organizational commitment; 2) Compare personal factors in relation to psychological capital, work motivation, and organizational commitment; 3) Examine the relationships among psychological capital, work motivation, and organizational commitment; and 4) Investigate psychological capital and work motivation as factors that jointly predict organizational commitment among employees of an engine parts manufacturing company located in the Eastern Economic Corridor. This study employed quantitative study methodology which involved 200 employees selected through simple random sampling. A five-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.96 was used as the research instrument. Data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) The samples had high levels of psychological capital, work motivation, and organizational commitment; 2) The samples with different ages and different lengths of service had significantly different levels of psychological capital and organizational commitment; 3) Psychological capital and work motivation were highly correlated with organizational commitment; and 4) Psychological capital and work motivation together accounted for 41.70% of the variance in employees' organizational commitment.

Keywords: Psychological Capital, Work Motivation, Organizational Commitment

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมากเพราะเป็นการบ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรและการพร้อมอุทิศตนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานดังที่ APA dictionary of psychology ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การอุทิศตนเพื่อองค์กร อันหมายรวมถึงการดูแลและใส่ใจขององค์กรนั้น ๆ ไปด้วย (VandenBos, G. R., 2007) โดยในการทำงานและบริบทของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงนั้นจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถและมีความทุ่มเทต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กร จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศไทย โดยข้อมูลจากกรมจัดหางานระบุว่าในเดือนเมษายน พ.ศ. 2568 พบว่า มีความต้องการแรงงานถึง 3,500 อัตรา ในตลาดแรงงานในภาคตะวันออก (ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก, 2568) สอดคล้องกับสถานการณ์การจ้างงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกที่มีรายงานว่าในไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2568 มีบุคคลทำงานในเขตพื้นที่ทั้งสิ้น 2.53 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2568) โดยข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงจำนวนแรงงานมหาศาลที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่แห่งนี้ ซึ่งการส่งเสริมให้แรงงานเหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองย่อมช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า พุทธทางจิตวิทยาประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความมุ่งมั่น และความยึดหยุ่นทางอารมณ์ (Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M., 2017) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Davis, E. et al., 2024) ในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Firdaus, R. & Iqbal, M., 2025) อันจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ยั่งยืนและองค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นศูนย์รวมของโรงงานผลิตและอุตสาหกรรมยังคงมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมด้วยเหตุนี้ การศึกษาค้นคว้าจึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบนโยบายเพื่อส่งเสริมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างเสถียรภาพและความยั่งยืนขององค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยจำแนกตามอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 514 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 200 คน จากการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.7 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 อำนาจการทดสอบ (Power of Test) ที่ .95 และขนาดอิทธิพลของตัวแปร .15 (Faul, F. et al., 2009) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) 2) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ 3) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ 4) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน คำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามเป็นรายข้อกับวัตถุประสงค์ในการวัด (Index of Item - Objective Congruence : IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 ขึ้นไป โดยค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ .93 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม

ไปทดสอบก่อนการใช้อจริง (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 30 คน โดยหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha's coefficient) (Cronbach, L. J., 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96, 0.98, และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย HU 094/2567 หมายเลขใบรับรองที่ IRB2-037/2568 (Amendment ครั้งที่ 1) เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2568 และทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงหัวหน้าส่วนงานบริษัท เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบ Google Forms ในบริษัท
2. ภายหลังได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนงานแล้ว ผู้วิจัยส่งลิงก์แบบสอบถาม Google Forms ให้ผู้ประสานงานบริษัทส่งต่อถึงผู้เข้าร่วมวิจัย โดยยึดหลักสำคัญของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เป็นแนวทางปฏิบัติ
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 200 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ในข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยจำแนกตามอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
5. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ (Enter)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาด้านทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลตามตารางที่ 1 ดังนี้



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทุนทางจิตวิทยา	4.20	.65	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	3.94	.66	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.60	.61	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุนทางจิตวิทยามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 และความผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยจำแนกตามอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถแสดงผลได้ตามตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ทุนทางจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	3.59	3	1.2	2.96	.03*
	ภายในกลุ่ม	79.24	196	.40		
	รวม	82.83	199			
2. แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	.63	1.43	.23
	ภายในกลุ่ม	86.08	196	.44		
	รวม	87.96	199			
3. ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.16	3	1.39	3.88	.01**
	ภายในกลุ่ม	69.99	196	.36		
	รวม	74.15	199			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงผลตามตารางที่ 3 ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ทุนทางจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	3.07	3	1.02	2.52	.06
	ภายในกลุ่ม	79.76	196	.41		
	รวม	82.83	199			

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2. แรงจูงใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	.42	.94	.42
	ภายในกลุ่ม	86.71	196	.44		
	รวม	87.96	199			
3. ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.94	3	1.65	4.67	.00**
	ภายในกลุ่ม	69.2	196	.35		
	รวม	74.15	199			

**p < .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ทุนทางจิตวิทยา	แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ทุนทางจิตวิทยา	-		
แรงจูงใจในการทำงาน	.83**	-	
ความผูกพันต่อองค์กร	.61**	.62**	-

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางบวก โดยทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดของความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.83 (ขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง) รองลงมา แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดของความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.62 (ขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง) และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดของความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.61 (ขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง)

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ (Enter) สามารถอธิบายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ (Enter)

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	P
ค่าคงที่	1.11	.21		5.16	.00***
ทุนทางจิตวิทยา	.28	.09	.30	3.05	.00**
แรงจูงใจในการทำงาน	.35	.09	.38	3.93	.00***

R = .65 R² = .42 R²_{adj} = .41 F = 70.50 P = .00***

p < .01, *p < .001



จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณทำนายปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทักษะจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 41.70 โดยที่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยทักษะจิตวิทยา

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังต่อไปนี้

$$Y' = 1.11 + .28 (\text{ทักษะจิตวิทยา}) + .35 (\text{แรงจูงใจในการทำงาน})$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

$$Zy' = .30 (\text{ทักษะจิตวิทยา}) + .38 (\text{แรงจูงใจในการทำงาน})$$

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยด้านทักษะจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาทักษะจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรส่งผลให้เกิดคุณลักษณะภายในองค์กรที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่ความรู้สึผูกพันต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรพร วงศ์สกุล และคณะ ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจและทักษะจิตวิทยาส่งผลต่อความผูกพันในระดับสูงเช่นกัน (ฉัตรพร วงศ์สกุล และคณะ, 2566)

2. เมื่อเปรียบเทียบทักษะจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีทักษะจิตวิทยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้นย่อมก่อให้เกิดทักษะจิตวิทยาที่มากขึ้นไปด้วย ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธะกานต์ ยืนยง และคณะ ที่กล่าวว่าอายุมีความสัมพันธ์กับทักษะจิตวิทยา ยิ่งบุคคลมีอายุที่มากขึ้นก็จะส่งผลต่อระดับทักษะจิตวิทยาที่สูงขึ้น (พันธะกานต์ ยืนยง และคณะ, 2568) นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากผลการศึกษาทำให้สามารถกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นย่อมเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั่วเจริญ ที่เสนอว่าพนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั่วเจริญ, 2568) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งให้เห็นว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นเวลายาวนานย่อมซึมซับวัฒนธรรมขององค์กร มีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สร้างความเข้าใจต่อพันธกิจหรือนโยบายขององค์กรและที่สำคัญได้รับสิทธิประโยชน์จากองค์กรอย่างต่อเนื่องยาวนาน ย่อมอาจทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและอยากอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนผลการศึกษาของ ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั่วเจริญ ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั่วเจริญ, 2568)

3. ในด้านของการศึกษาในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทุนทางจิตวิทยาและแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยกลุ่มตัวอย่างจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Geremias, R. L. et al ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Geremias, R. L. et al., 2024) และงานวิจัยของ สีชวัช จันทรพล และ ชำนาญ ทองเย็น ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี (สีชวัช จันทรพล และชำนาญ ทองเย็น, 2565)

4. เมื่อพิจารณาประเด็นด้านปัจจัยทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทุนทางจิตวิทยา และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.70 โดยพนักงานบริษัทที่มีทุนทางจิตวิทยาจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจผลักดันให้ตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน ถึงแม้จะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ก็พร้อมปรับสถานะอารมณ์ให้กลับคืนสู่สภาวะปกติได้ พร้อมทั้งมองปัญหาต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และจะพยายามแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานบริษัทจะมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ Rachman, M. M. ได้เสนอไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและการเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยปัจจัยคำจูงใจจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน ความรู้สึกของการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Rachman, M. M., 2022)

สรุปและข้อเสนอแนะ

พนักงานบริษัทที่มีทุนทางจิตวิทยา แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความภักดีต่อองค์กรในระดับสูง ทั้งนี้ อายุที่ต่างกันมีทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ทุนทางจิตวิทยาและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาและเสริมสร้างแรงจูงใจในกลุ่มพนักงานบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมที่ให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรมทางปัญญา ให้พนักงาน บริษัทเกิดความคิดเชิงบวกทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนทางบวกในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเรียนรู้ที่จะปรับตัวและปรับสถานะอารมณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นสุข ส่วนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัท องค์กรสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานบริษัททุกช่วงอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมให้พนักงานบริษัทได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับการยกย่องให้พนักงานท่านอื่น ๆ ได้ทราบเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน มีสวัสดิการค่าตอบแทนที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ



เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหลากหลายธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาความผูกพันในบริบทที่แตกต่างกัน 2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในตัวอย่างต่าง ๆ เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนาความผูกพันที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรพร วงศ์สกุล และคณะ. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โฟโมโตโร กรุ๊ป จำกัด. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 3(3), 83-94.
- ธัญญพัทธ์ ไชยาพรพรรณ และอรไท ชั่วเจริญ. (2568). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 7(1), 323-337.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70.
- พันธะกานต์ ยืนยง และคณะ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรอบรู้ดิจิทัล กับทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกในการใช้งานแอปพลิเคชัน “สมาร์ท อสม.” ของประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดนครนายก. วารสารสหวิชาการเพื่อสุขภาพ, 7(1), 23-35.
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก. (2568). สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคตะวันออก. เรียกใช้เมื่อ 8 กรกฎาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/i4FeV>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2568). ภาวะเศรษฐกิจออีอีซี ไตรมาส 1 ปี 2568 (มกราคม-มีนาคม 2568) และแนวโน้มปี 2568. เรียกใช้เมื่อ 8 กรกฎาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/wHlg4>
- ลิขธวัช จันทร์พล และชำนาญ ทองเย็น. (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 5(1), 91-102.
- Cronbach, L. J. (1970). Essential of psychological testing. (3rd ed.). New York: Haper & Row.
- Davis, E. et al. (2024). Human capital strategies to foster employee engagement within post pandemic layoffs. Compensation & Benefits Review, 56(3), 177-189.
- Faul, F. et al. (2009). Statistical power analyses Using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. Behavior Research Methods, 41(4), 1149-1160.
- Firdaus, R. & Iqbal, M. (2025). The effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation as intervening variables on job satisfaction of the secretariat general of the ministry of industry. International Journal of Education. Information Technology, and Others, 8(2), 43-56.
- Geremias, R. L. et al. (2024). Improving organizational commitment among healthcare employees in Angola: The role of psychological capital and perceived transformational leadership. Healthcare (Switzerland), 12(3), 326. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030326>
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 15(3), 376-393.
- VandenBos, G. R. (2007). *APA dictionary of psychology*. (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.