



ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมบริษัทซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING THE COMMITMENT OF TEAM LEDERS ZHULIAN (THAILAND) CO., LTD.

ฉัตรชนก กระจับนาค และสุจิตรา แนใหม่*

Chatchanok Kajabnark and Sujitra Naemai*

คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Faculty of Business Administration and Accounting Pathumthani University

*Corresponding Author E-mail: sujitanaemai@gmail.com

Received March 13, 2025; Revised November 21, 2025; Accepted November 21, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานของแม่ทีมซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งสิ้น 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก
 2. ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
 3. ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\beta=0.497$) ลักษณะงานที่ทำ ($\beta=.225$) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta=.241$) ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพของการบังคับบัญชา ($\beta=-0.078$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta= -0.475$) และเงินเดือน ($\beta = -0.271$)
 4. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของแม่ทีม ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ความผูกพัน, แม่ทีม, บริษัทซูเลียน

Abstract



This research study on the motivating factors affecting the team leader's commitment of Zulian (Thailand) Co., Ltd. has objectives to 1. study the motivating factors affecting the team leader's commitment of Zulian (Thailand) Co., Ltd., 2. study the supporting factors affecting the team leader's commitment of Zulian (Thailand) Co., Ltd. and 3. study the suggestions for creating effective motivation for 369 employees working at Zulian (Thailand) Co., Ltd., The research instrument was a questionnaire and used percentage, mean, standard deviation, and multiple regression correlation coefficient were used for statistical analysis. The obtained data were analyzed using SPSS for Windows.

The research results showed that

1. The results of the analysis of the importance of motivational factors affecting team leader's commitment at Sulian (Thailand) Co., Ltd revealed that the average motivational factors were at a high level and the supporting factors were at a high level.

2. The results of the analysis of the importance of team leader's commitment to the organization at Sulian (Thailand) Co., Ltd revealed that the average values of all aspects were at the highest level.

3. The results of the hypothesis testing accepted the motivational factors of affecting team leader's commitment, including achievement in ($\beta=0.497$), nature of worked ($\beta=.225$), and career advancement ($\beta=.241$). The results of the hypothesis testing showed that quality of supervision ($\beta=-0.078$), relationship with coworkers for positive correlation coefficient ($\beta= -0.475$), and salary ($\beta = -0.271$)

4. Motivational factors affecting team leader commitment, Sulian (Thailand) Co.,Ltd. Motivational factors in terms of work success revealed that there is a relationship with team leader commitment. The analysis of motivational factors affecting team leader commitment has a fairly high relationship. Motivational factors affecting team leader commitment, Sulian (Thailand) Co., Ltd., have very high relationship.

Keywords: Motivation factor, Commitment, Team leader, Sulian

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกระบวนการที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เพราะประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเสมอภาคและมีจริยธรรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นผลทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งใน



กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน คือ การเต็มใจที่จะยอมเสียสละเพื่อองค์การความทุ่มเทแรงกายแรงใจความจงรักภักดีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งขององค์การความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นผลทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการอยู่เพื่อขับเคลื่อนงานให้กับองค์กรต่อไป (เดียนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์, 2556)

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ด้วยความเต็มใจทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีคุณค่า และเกิดประสิทธิผลในระยะยาว เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจก็จะแสดงพฤติกรรมในทางบวก (จุฑามาศ ทนธิกุล และชลภััสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย, 2560)

ทางผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ที่มชูลีเยน (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ที่มชูลีเยน (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานของแม่ที่มชูลีเยน (ประเทศไทย) จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของเฟรดริกเฮอริชเบอร์ก FREDERICK HERZBERG (สมยศ นาวิการ. 2540, น. 148-150) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (MOTIVATION FACTOR)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคลด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานที่ทำ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนับถือว่าอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ



การแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (MAINTENANCE FACTOR)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมี ในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานที่ทำและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์การ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมถึงชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (HERZBERG) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคล



เกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ และสิ่งสมจกนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ความหมายของความผูกพันของพนักงาน รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานไว้ว่าความผูกพัน ของพนักงาน คือกระบวนการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการบริหาร จัดการสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด

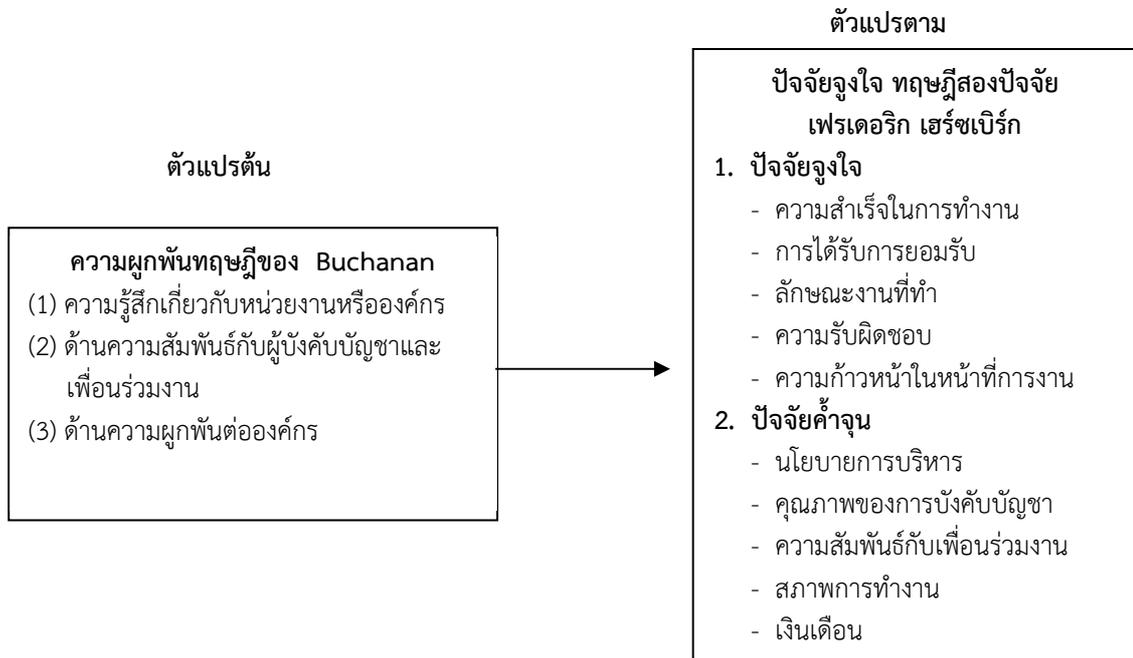
Kahn (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพัน (Engagement) ไว้ว่า เป็นการควบคุม ตนเองของพนักงานในการทำงานกับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงตัวตนด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และจิตใจ โดยความรู้สึกผูกพันนี้เป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีลักษณะเป็นความตั้งใจ (Attentiveness) เชื่อมโยง (Connected) บูรณาการ (Integrated) และมุ่งเน้น (Focused) อยู่กับบทบาทหน้าที่งานของตน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเททำงานโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม และตั้งใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

Byrne (2015) ได้กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะที่บุคคลมีการแสดงออกทางจิตวิทยาและมีการกระตุ้นด้านการทำงานของร่างกาย ซึ่งมุ่งเน้นและสอดคล้องกับเป้าหมายของงานและองค์การ จึงมีการควบคุมอารมณ์และความคิดของตนเพื่อเปลี่ยนงานที่ทำไปสู่ความสำเร็จอันมีความหมายและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน อีกทั้งความผูกพันของพนักงานเป็นสภาวะของแรงจูงใจ โดยความผูกพันของพนักงานในแต่ละองค์การค่อนข้างใกล้เคียงกัน แต่การปรากฏและการพัฒนาให้เกิดความผูกพันของพนักงานนั้นแตกต่างกัน นอกจากนั้นความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่สามารถที่จะคาดการณ์ได้จากการแสดงออกทางอารมณ์การบอกเล่าเกี่ยวกับงาน และพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันหรือไม่

จากความหมายของความผูกพันของพนักงาน สรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับองค์การ จึงส่งผลให้พนักงานแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม ได้แก่ การบอกเล่า เกี่ยวกับงานหรือองค์การ ในทางที่ดีการมีส่วนร่วม การทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของ องค์การ และการปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มเลือก โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้อง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ บริษัทเปิดศูนย์จำนวน 162 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 162 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสุ่มมาเป็นตัวอย่างและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรใช้สูตรของ W.G. Cochran รวมทั้งสิ้น 369 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด และสอบถามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert)



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลเบื้องต้น (Primary Data) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานออกหนังสือ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพทุมธานี ถึงบริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา แจกแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

2) ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลสำเร็จ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้า จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลความผูกพันของแม่ทีม ของ บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด รายงานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย และการแปลผล 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ของ บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด รายงานการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงการสรุปรวมผลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด

ความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด	\bar{x}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
1. ความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร	4.69	0.41	มากที่สุด	1
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.59	มาก	3
3. ความผูกพันต่อองค์กร	4.67	0.46	มากที่สุด	2
รวมค่าเฉลี่ยด้านความผูกพัน	4.61	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ



ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด	ความผูกพันต่อองค์กร				Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	SE	β	t	
ปัจจัยจูงใจ (ของ Frederick Herzberg)					
ค่าคงที่ (Constant)	1.211	0.88		13.834**	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน	0.497	0.030	0.670	16.736**	0.000
การได้รับการยอมรับ	-0.218	0.029	-0.297	-7.464**	0.000
ปัจจัยค้ำจุน					
ลักษณะงานที่ทำ	0.225	0.032	0.266	6.995**	0.000
ความรับผิดชอบ	0.015	0.041	0.018	0.364	0.716
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.241	0.027	0.336	9.005**	0.000
ค่าคงที่ (Constant)	1.585	0.091		17.326**	0.000
นโยบายการบริหาร	0.033	0.018	0.016	1.833	0.068
คุณภาพของการบังคับบัญชา	-0.078	0.034	-0.127	-2.266**	0.024
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.475	0.035	0.677	13.653**	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.029	0.031	-0.039	-0.963	0.336
เงินเดือน	0.271	0.022	0.427	12.292**	0.000
R=.942 R ² =.888 Adjusted R ² = .885 Std. Error of the Estimate = .15263					
F = 284.311 Sig = .000					

** Sig. < .05

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า การทดสอบสมมติฐานยอมรับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ($\beta = 0.497$) ค่า Sig= .000 Sig <.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การได้รับการยอมรับ ($\beta = -.218$) ค่า Sig= .000 Sig < .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะงานที่ทำ ($\beta = .225$) ค่า Sig = .000 Sig < .05 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta=.241$) ค่า Sig = .000 Sig < .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำของ. (2561). ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม” พบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ได้แก่ ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = -0.078$) ค่าSig = .000 Sig< .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์



เชิงบวก ($\beta = -0.475$) ค่า Sig = .000 Sig < .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านเงินเดือน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = -0.271$) ค่า Sig = .000 Sig < .05

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ($\beta = 0.015$) ค่า Sig = .716 Sig < .05 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหาร ($\beta = 0.033$) ค่า Sig = .068 Sig < .05 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับระดับ .05 และ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = -0.029$) ค่า Sig = .336 Sig < .05 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงหลังสรุปภาพรวมการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	การแปล ความหมาย ความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.813	สูงมาก
2. การได้รับการยอมรับ	0.624	ค่อนข้างสูง
3. ลักษณะงานที่ทำ	0.706	ค่อนข้างสูง
4. ความรับผิดชอบ	0.756	ค่อนข้างสูง
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.797	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยค้ำจุน		
6. นโยบายการบริหาร	0.606	ปานกลาง
7. คุณภาพของการบังคับบัญชา	0.730	ค่อนข้างสูง
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.813	สูงมาก
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.639	ค่อนข้างสูง
10. เงินเดือน	0.742	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัดของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของแม่ทีม ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation Coefficient) หรือค่า r ที่ 0.813 ซึ่งทำให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้เห็นว่ามีสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของแม่ทีม ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation Coefficient) หรือค่า r ที่ 0.813 ซึ่งทำให้เห็นว่ามี



มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ปานกลาง

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ชูเลี่ยน (ประเทศไทย) จำกัด

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลระดับความสำคัญของความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ชูเลี่ยน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของแม่ทีม บริษัท ชูเลี่ยน (ประเทศไทย) จำกัด ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2. ผลการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ชูเลี่ยน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ ($\beta=0.497$) ค่า Sig=.000 Sig<.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การได้รับการยอมรับ ($\beta=-.218$) ค่า Sig=.000 Sig<.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะงานที่ทำ ($\beta=.225$) ค่า Sig=.000 Sig<.05 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta=.241$) ค่า Sig= .000 Sig <.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำช่อง. (2561) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม” พบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ได้แก่ ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta= -0.078$) ค่า Sig=.000 Sig<.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta= -0.475$) ค่า Sig=.000 Sig<.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านเงินเดือน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta= -0.271$) ค่า Sig=.000 Sig<.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีกมณ จินตนาทน (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูงใจ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม” พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



ผลการทดสอบสมมติฐานไม่ยอมรับสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\beta = 0.015$) ค่า Sig = .716 Sig < .05 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ($\beta = 0.033$) ค่า Sig = .068 Sig < .05 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับ .05 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = -0.029$) ค่า Sig = .336 Sig < .05 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนรรดี ฤทัยธรรม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด จากการศึกษาพบว่าด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด เนื่องจากลักษณะของงานจะสะท้อนถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน ซึ่งงานในแต่ละงานบริษัทจะมีการพิจารณาถึงคุณสมบัติและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ผลการการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของแม่ทีม ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation Coefficient) หรือค่า r ที่ 0.813 ซึ่งทำให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้เห็นว่ามีสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายหยุด อมรลักษณ์ (2560) กล่าวว่าความมีอิสระในการทำงานเป็นลักษณะทำให้พยาบาลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมมหาชน) เกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ อิสระในการทำงานเป็นการได้รับสิทธิเสรีภาพในการทำงานภายใต้ขอบเขต หน้าที่รับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสสามารถทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

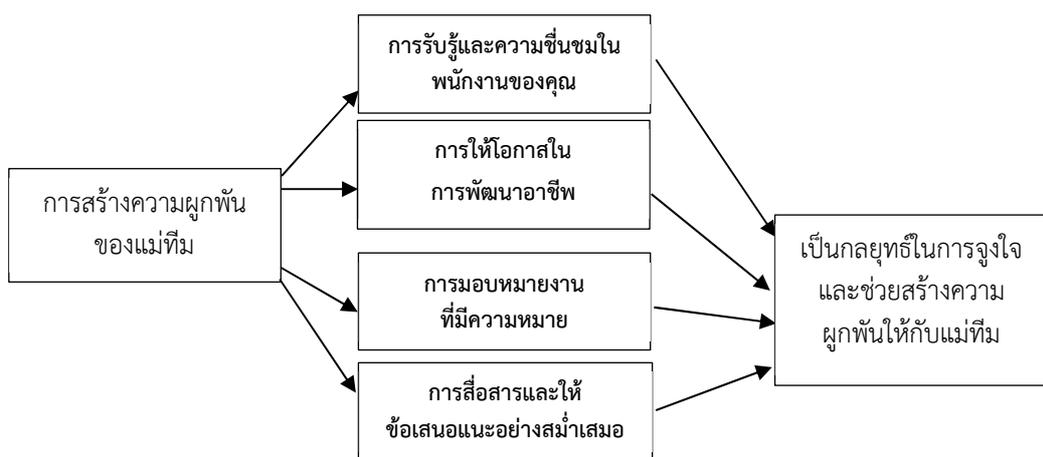
ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ซูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของแม่ทีม ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation Coefficient) หรือค่า r ที่ 0.813 ซึ่งทำให้เห็นว่ามีสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แคช และคาห์น (Katz; Kahn. 1966) พบว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย และสอดคล้องกับวิจัย วารุณี มลินทปัญญา (2561) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ก่อให้เกิด



ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน ในด้านผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเสมอภาค ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้คำปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำเป็นปัจจัยที่มีค่าในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และ สอดคล้องกับวิจัยของ เบญญาภา นวลรอด (2563) ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรมอบแก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามที่องค์กร กำหนด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การทำงานที่มีประสิทธิภาพในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรก็มีส่วนในการสร้างความผูกพันต่อแม่ทีม ไม่เพียงแต่ค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ยังรวมถึงการยอมรับและการให้รางวัล ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การรับรู้และความชื่นชมในพนักงานของคุณ รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีประสิทธิผลมากที่สุดประการหนึ่งคือการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในความพยายามของพนักงานของคุณ การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ การลงทุนเพื่อการเติบโตและการพัฒนาในการทำงานของพนักงาน ช่วยทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและทำงานกับบริษัทได้นานมากขึ้น การมอบหมายงานที่มีความหมาย พนักงานจะทำงานได้ดี และทำงานกับบริษัทของคุณได้นาน หากเขามีส่วนร่วมในงานที่มีความหมาย และยิ่งหากเป้าหมายส่วนตัวของเขา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท จะยิ่งทำให้ทำงานนี้ได้ดียิ่งขึ้น การสื่อสารและให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ ปัจจุบันพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่มีความกระตือรือร้นในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น การเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกันแบบ 1:1 ระหว่างผู้จัดการและพนักงานอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้รับข้อเสนอแนะในการทำงาน และ กระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นมากขึ้น องค์ความรู้เหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและกลยุทธ์ในการจูงใจจะช่วยสร้างความผูกพันให้กับแม่ทีมได้ดียิ่งขึ้น



แผนภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



สรุป

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ พบข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด คือ ได้ทำการสำรวจเพียงประชากรที่เป็นกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงาน บริษัท ชูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยข้อจำกัดที่ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจเป็นตัวแทนของกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานแม่ทีม บริษัท ชูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ครอบคลุมเท่าที่ควรส่งผลให้ผลการศึกษาอาจไม่เพียงพอในเชิงปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรได้และต้องระงับการนำข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้ ไปขยายความและนำไปใช้ในงานวิจัยอื่นในอนาคต ดังนั้น ผลการศึกษา จึงสามารถใช้อ้างอิงได้ ณ เวลาปัจจุบันเท่านั้น ควรจะต้องมีการทบทวนและสอบถามอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลงและให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันมากที่สุด

จากการศึกษาในครั้งนี้ มีระยะเวลาที่จำกัด จึงทำการศึกษาได้เฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งหากมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามเพียงอย่างเดียวจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดและตัดสินใจดำเนินงานอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เสริมความรู้สึกรับผิดชอบในความก้าวหน้า โดยการจัดให้บุคลากรรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในงาน ให้ความสนใจกับการให้การยอมรับในผลงานของบุคลากรมากขึ้น อาจจัดให้มีระบบรางวัลอย่างไม่เป็นทางการเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายแก่ทีมงาน ดูแลให้ผลตอบแทนบุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับผลงาน และมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ ทำให้บุคลากรมั่นใจว่า ผลงานย่อมนำไปสู่รางวัลอย่างแน่นอน โดยควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลหรือผลตอบแทน รวมทั้งผลที่บุคลากรจะได้รับหากไม่สามารถทำงานได้ประสบผล นอกจากนั้น องค์กรควรจัดผลตอบแทนในระดับต่าง ๆ ตามระดับของผลงาน เพื่อไม่ให้เกิดความกังวลในการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานที่สามารถทำได้

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สามารถแนะนำแนวทางและเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผลประโยชน์ค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทควรมีเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงมีนโยบายการเลื่อน ตำแหน่ง ตามช่วงเวลาอย่างเหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม บริษัท ชูเลียน (ประเทศไทย) จำกัด ส่งผลในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับกลางถึงสูงมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของแม่ทีม ควรทำการเปรียบเทียบกับบริษัทคู่แข่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแม่ทีมด้วยกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ทันธิกุล และชลภััสสรณ์ สิทธิวงศ์ชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทการ์เมนท์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ*. 2(3): 54-66. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/220541>
- นิตาชล ภูมิพันธ์ผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์ จำกัด. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี*. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3047/1/RMUTT-155532.pdf>
- นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำชอง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(1), 35 - 58. <https://e-journal.snru.ac.th/topics/380/>
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*. 12(1): 76-87. https://doi.nrct.go.th/admin/doc/doc_639837.pdf
- เบญญาภา นวลรอด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สิ้นทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ส่วนภูมิภาค. *การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. <https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2566/M135599/135599>
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). Employee Engagement *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์. [file:///C:/Users/user/Downloads/krisada_c,%20+%7B\\$userGroup%7D,+Book+Review+Employee+Engagement%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/krisada_c,%20+%7B$userGroup%7D,+Book+Review+Employee+Engagement%20(1).pdf)
- วารุณี มลิณฑปัญญา. (2561). "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย". *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*. 12(28), 244-255. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/124151/94185>
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว. *ในวิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร*. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSC/article/view/261629>
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ดอกหญ้า.
- อนรรดี ฤทัยธรรม และรสิตา สังข์บุญนาค. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมมิท แพลมมบงก์ โอโต บอดเวิร์ค จำกัด. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(32), 170-180. [file:///C:/Users/user/Downloads/atistan21,%20+%7B\\$userGroup%7D,+Vol.9+No.2+SS.007](file:///C:/Users/user/Downloads/atistan21,%20+%7B$userGroup%7D,+Vol.9+No.2+SS.007)
- Byrne, Z. S. (2015). *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. <https://www.routledge.com/Understanding-Employee-Engagement-Theory-Research-and-Practice/Byrne/p/book/9780367773878>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.



file:///C:/Users/user/Downloads/1.Artice+No.255807%20(1).pdf

Katz, Daniel., and Robert L. Kahn. *The Psychology of Organizations*. 2nd ed. John Wiley & Son, 1978.