

สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจ  
ในการทำงาน กรณีศึกษา : โรงงานมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด  
Workplace Environment and Motivation Affecting Organizational  
Case study: Mali Group 1962 Co., Ltd. Factory

เขมจินันท์ เท็ดทูนการคำ<sup>1</sup> ปณิตา อินทะจันทร์<sup>2</sup> เมฆินทร์ สุระเมฆินทร์<sup>3</sup>  
Khemjinan Terdtoonkanka<sup>1</sup> Panita Intajan<sup>2</sup> Makin Suramakin<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด 3) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท มะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด แตกต่างกัน และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท มะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ พนักงานที่ทำงานเฉพาะบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ ด้านกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย
2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติตน และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติตนของพนักงานบริษัท มะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีสัมพันธภาพ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการอยู่รอด

<sup>1</sup> อาจารย์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, E-Mail: khemjinanterdtoonkanka@gmail.com  
Affiliation secondary Industrial Management program primary Faculty of Business Northern College

<sup>2</sup> อาจารย์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น  
Affiliation secondary Industrial Management program primary Faculty of Business Northern College

<sup>3</sup> อาจารย์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น  
Affiliation secondary Industrial Management program primary Faculty of Business Northern College

4. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัดแตกต่างกัน โดยพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

**คำสำคัญ :** ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของพนักงาน

## Abstract

The objectives of this study were to (1) study the environment that influences the motivation for employee performance at Mali Group 1962 Company Limited (2) study the organizational commitment that influences the motivation for employee performance at Mali Group 1962 Company Limited. Mali Group 1962 Company Limited (3) Comparative study of the influence of different personal characteristics on Motivation for the performance of the company's employees Mali Group 1962 Co., Ltd. is different and (4) study the relationship between the environment and organizational commitment that influences the motivation of employees of the company. The sample groups used in this study include: There are 150 employees working only at Mali Group 1962 Company Limited. The research tools include a questionnaire. Statistics used include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One way ANOVA and Pearson correlation coefficient.

The results of the study found that

1. The environment that influences employees' overall job motivation is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that Co-workers are at the level. Physical aspects are at the average level. and welfare is at a low level

2. Organizational commitment factors that influence employees' overall work motivation are at a moderate level. When considering each aspect, it was found that It is at a moderate level in every aspect. Arranged from highest to lowest average as follows: Feeling of being part of the organization. Dedicating effort to work and accepting the organization's goals and values

3. Motivational factors in the performance of the company's employees Mali Group 1962 Co., Ltd. found that it was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that The aspect that is at a high level is the aspect of having

relationships. and the side is at a moderate level Arranged from highest to lowest average: progress and survival

4. Different personal characteristics have different effects on the work motivation of the employees of Mali Group 1962 Company Limited. It was found that the level of education has an effect on the work motivation of the employees of Mali Group 1962 Company Limited. different Statistically significant at the 0.05 level, gender, age, and status were not different.

5. The results of the analysis of factors related to the environment and organizational commitment that influence the motivation to perform well among the company's employees. Mali Group 1962 Co., Ltd. found that the environment and commitment to the organization influence the motivation for the performance of the company's employees. Mali Group 1962 Co., Ltd. Overall, there is a high level of relationship between each other.

**Keywords:** Environmental Factors, Organizational Commitment, Employee Performance Motivation

## บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจต่าง ๆ นั้นมีการแข่งขันกันสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งการประกอบธุรกิจกิจการใดๆหรือการดำเนินกิจกรรมใดๆก็ตาม องค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ เราถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร โดยส่งเสริมให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งปัจจัยด้านต่างๆ อาทิ เช่น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยประเสริฐ อูไร (2559 หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานให้กับ บริษัท ประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 7) กล่าวถึงการจูงใจจะหมายถึงระดับความต้องการและ ความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และ ความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย (กษิณ รักษา, 2551, อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีติลล 2529, 156) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของ การกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยุ้ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะ ได้รับ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรย่อมมีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพแวดล้อม ที่เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และตอบสนองความพึง

พอใจของตนได้ Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น สกูลนารี กาแก้ว (2546) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน สิ่งของ อุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ในการทำงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Gilmer (1967) ที่กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ องค์การและการจัดการ คุณลักษณะ เป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้ออำนวยในการทำงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานน่าจะมี ความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพนักงานของบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยเหล่านี้ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยไปปรับใช้ในองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ และการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมใน ครั้งต่อ ๆ ไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

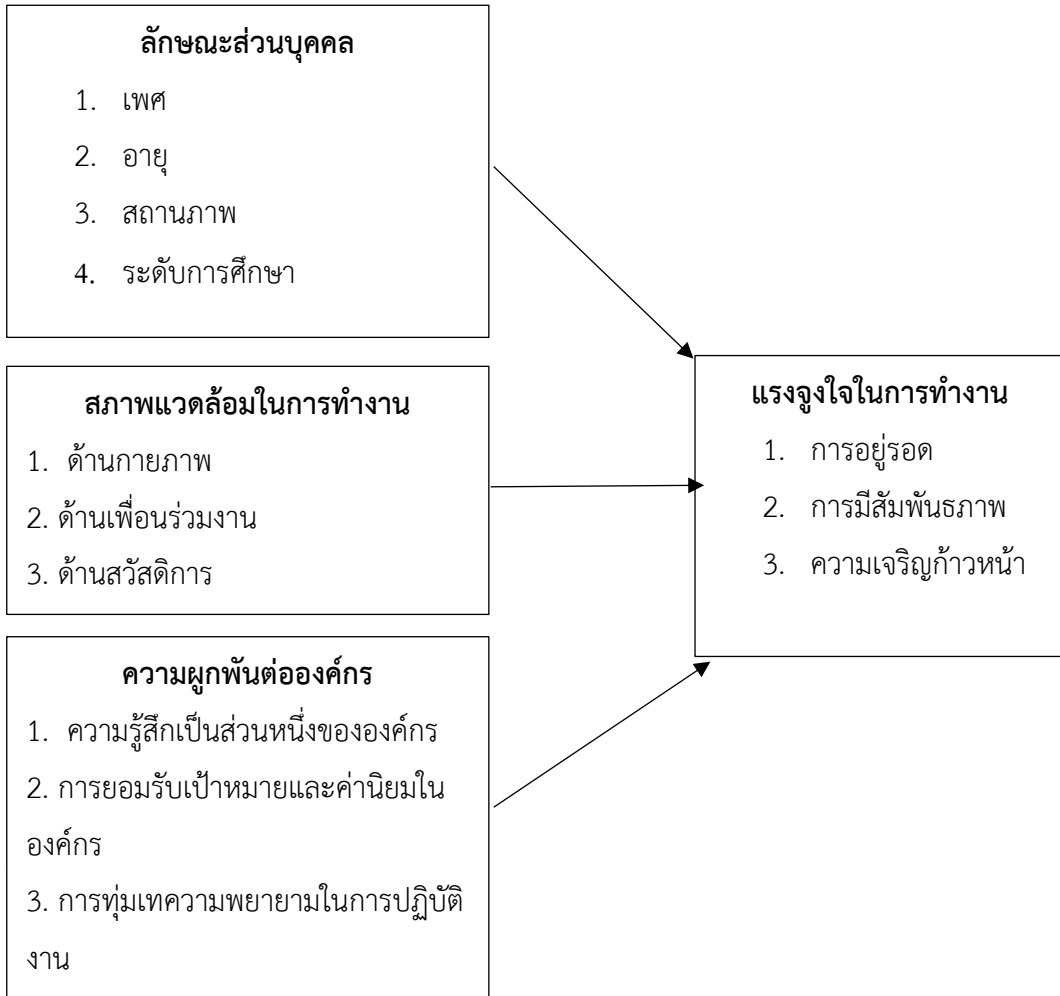
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทมะลิกรูป 1962 จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ในการวิจัย 4 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมะลิกรูป 1962 จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของพนักงาน บริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของ พนักงาน บริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด

### กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด โดยประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานเฉพาะ บริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด

#### การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ Robert V. Krejcie แห่งมหาวิทยาลัย Minisota และ Earyle W. Morgan แห่งมหาวิทยาลัย Texas (1970 : 608-609) จำนวน 150 คน โดยการสุ่มแบบสะดวก

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การยอมรับ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การอยู่รอด การมีสัมพันธภาพ ความเจริญก้าวหน้า

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับของการรับรู้คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงจริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับของการรับรู้คือ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงจริงน้อย จริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยลักษณะการวัดแบ่งตามระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ โดยการให้ คะแนน (rating scale) สำหรับลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างมาตรวัดหรือตัวชี้วัดในลักษณะข้อคำถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ สอบถามกับพนักงานและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการกำหนดรหัส ลงรหัส บันทึกข้อมูล แล้วจึงนำไปประมวลผลข้อมูลหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Scheffe's method เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์หา ความสัมพันธ์ และ ระดับทิศทางระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่า ร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.0 มีอายุมากกว่า 46 ปี ร้อยละ 34.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 49.0 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 70.5

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทมะลิกรูป 1962 จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05, S. D. = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45, S. D. = 0.62$ ) ด้านกายภาพอยู่ใน ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21, S. D. = 0.79$ ) และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.59, S. D. = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านดังนี้

2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม ด้านกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21, S. D. = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคู่มืออธิบายปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48, S. D. = 0.90$ ) ข้อที่อยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบาย และแผนงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.24, S. D. = 0.97$ ) บรรยากาศการทำงานเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.07, S. D. = 0.89$ ) และอุปกรณ์การทำงานทันสมัย ( $\bar{X} = 3.05, S. D. = 0.91$ )

2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45, S. D. = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 3.57, S. D. = 0.71$ ) เมื่อท่านมีปัญหาพบอุปสรรคเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.41, S. D. = 0.82$ ) และท่านสบายใจเมื่อต้องทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38, S. D. = 0.73$ )

2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม ด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.59, S. D. = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกพอใจในตำแหน่งงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02, S. D. = 0.95$ ) นอกนั้น อยู่ในระดับน้อย เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกพอใจต่อเงินเดือนที่บริษัทกำหนด ( $\bar{X} = 2.57, S. D. = 0.89$ ) ท่านพอใจในสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่บริษัทกำหนด ( $\bar{X} =$

2.51, S.D. = 1.04) และในสภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ท่านพอใจในโบนัสที่ได้รับ ( $\bar{X} = 2.25, S.D. = 1.03$ )

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุป 1962 จำกัดพบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78, S.D. = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X} = 2.89, S.D. = 0.61$ ) การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.79, S.D. = 0.52$ ) และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 2.64, S.D. = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านดังนี้

3.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89, S.D. = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หากมีบุคคลอื่นเข้าใจองค์กรท่านจะอธิบายความจริงให้เขาเข้าใจ ( $\bar{X} = 2.96, S.D. = 0.83$ ) ความสำเร็จขององค์กรมีผลมากจากการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.94, S.D. = 0.85$ ) ท่านรู้สึกสนุกและมีความสุขในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.85, S.D. = 0.82$ ) และหากท่านลาออกจะไม่มีผลกระทบต่อองค์กร ( $\bar{X} = 2.83, S.D. = 1.09$ )

3.2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64, S.D. = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ นโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งเลื่อนลอย ( $\bar{X} = 2.71, S.D. = 2.32$ ) และ ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 2.70, S.D. = 0.76$ ) ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.50, S.D. = 0.81$ )

3.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79, S.D. = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อได้รับงาน ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.80$ ) และเมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านจะยกเลิกการทำงานนั้นๆ ( $\bar{X} = 2.26, S.D. = 0.86$ ) ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายที่ปริมาณมากเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94, S.D. = 0.81$ ) ท่านรู้สึกพอใจหากต้องทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.44, S.D. = 0.90$ )

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรุป 1962 จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06, S.D. = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีสัมพันธภาพ ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.62$ ) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.03, S.D. = 0.80$ ) และด้านการอยู่รอด ( $\bar{X} = 2.79, S.D. = 0.74$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามด้านการอยู่รอดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79, S.D. = 0.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปาน

กลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.96$ ) หน้าที่การงานมีความมั่นคง ( $\bar{X} = 2.88, S.D. = 0.88$ ) และได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 2.51, S.D. = 0.92$ ) ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.47, S.D. = 0.91$ )

4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามด้านการมีสัมพันธภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.69$ ) และท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.73$ ) ท่านช่วยเหลือทุกคนเท่าที่ท่านช่วยเหลือได้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.70$ )

4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามด้านความเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03, S.D. = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานที่ยากขึ้นและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.78$ ) ท่านใช้ความรู้ความสามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าเสมอ ( $\bar{X} = 3.07, S.D. = 0.92$ ) ท่านมักจะแสวงหาความรู้ที่สามารถนำมาใช้กับงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.93$ ) และท่านทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่เพราะท่าน คิดว่าองค์กรให้โอกาสเสมอแก่พนักงานที่ตั้งใจทำงานในการเลื่อนตำแหน่งใหญ่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.81, S.D. = 1.12$ )

5. ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัดแตกต่างกัน พบว่า เพศ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด แตกต่างกัน พบว่า อายุต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด ไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด แตกต่างกัน พบว่า สถานภาพต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 การศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด แตกต่างกันพบว่า การศึกษาต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัดแตกต่างกันโดยภาพรวม 3 คู่ ได้แก่

(1) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรุ๊ป 1962 จำกัดมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิรูป 1962 จำกัดมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

(3) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิรูป 1962 จำกัดมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิรูป1962จำกัด พบว่าสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิรูป1962 จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.646$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ 0.01

## อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิรูป1962 จำกัด สามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิรูป 1962 จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทมะลิรูป 1962 จำกัด ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภลักษณ์ พรหมศร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และ ความทุ่มเทในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐพล วงษ์ชวลิตกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิรูป 1962 จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังคงเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และยังคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปฏิมากร ทิพเลิศ.(2565). ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและรายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ

การศึกษาของ กฤตภา คินมิ่งโสภา และคณะ.(2566).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยด้านที่มีแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด ส่วนใหญ่ยังคงมีความพึงพอใจในงานและทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤตภา คินมิ่งโสภา และคณะ.(2566).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความผูกพันมากคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรูป 1962 จำกัดแตกต่างกัน โดยพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมะลิกรูป 1962 จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิวัตต์ จุลจำเจริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์.(2562). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของมัทวัน เลิศวุฒิวงศา.(2564).ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา.(2564).ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตภา คินมิ่งโสภา และคณะ.(2566).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 86.6 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .217

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ด้านกายภาพมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัดอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรมีนโยบายในการจัดระบบการสื่อสาร สร้างบรรยากาศในการทำงานและพัฒนาอุปกรณ์ในการทำงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรมีนโยบายในการสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสัมมนาออกสถานที่

1.3 ด้านความผูกพันองค์กร ซึ่งจากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรมีนโยบายในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานให้กับบริษัท ตามระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึง การใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของ การกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะ ได้รับ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น โดยกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนกับงานต่าง ๆ ให้แน่นอนไว้ล่วงหน้า ซึ่งแผนงานแต่ละแผนนั้นจะต้องระบุปัจจัยที่จะใช้กำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างชัดเจน เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความพยายาม เป็นต้น

1.4 ด้านความผูกพันองค์กร ซึ่งจากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิกรูป 1962 จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรมีนโยบายในการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

หรือสอดคล้องกันได้ ทำให้เชื่อว่าองค์กรจะพาเขาไปสู่จุดหมายปลายทางความสำเร็จ และรู้สึกว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.5 ด้านความผูกพันองค์กร ซึ่งจากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท มะลิ กฤษี 1962 จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางบริษัทฯ ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ซึ่งผลของงานที่เกิดจากความพยายามในการใช้ความคิดริเริ่มและตัดสินใจเองของพนักงานจะทำให้เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อผลงานนั้นและควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดความภาคภูมิใจ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนกับภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งอาจจะได้ข้อมูลไม่ลึกซึ้งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ของบริษัท และไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากรางาน

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากรางานของพนักงาน เพื่อนำตัวแปรนั้นมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีล.(2529).การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.กรุงเทพฯ:อักษณานิทัศน์  
กฤตภา คินมิ่งโสภา และคณะ.(2566).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.วารสาร  
วิทยาลัยสังฆนครลำปาง,12(3),31-50
- ชุติมา มาลัย.(2538).ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของ  
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- ณัฐพล วงษ์ชวลิตกุล.(2559). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงาน ธนาคารออมสินในจังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- ทวีวรรณ อินดา.(2546).**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช**
- นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และ อภิสสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์.(2563). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค.วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,6(2),33-45**
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา.(2564).**ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน.สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเสริฐ อนุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สมุทรปราการ มหาวิทยาลัยเกริก.**
- ปฎิมากร ทิพลีศ.(2565). **ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร.หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**
- ลำพูน เอกธิน.(2542).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
- สกุณาริ กาแก้ว.(2546).**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement,30(3), pp. 607-610