

แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (ธุรกิจ Startup)

กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning)¹

Employee Motivation for Organizational Engagement (Startup Business)

Case Study : Know Are (Learning) Company

ศิริโชค เทพมณี²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์คำสัมภาษณ์ พบว่า ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อร่างกาย ในระดับบริหาร (M3) มีมุมมองในเรื่องของความรับผิดชอบและจัดสรรเวลาไม่ให้เกิดผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจมากกว่าในระดับอื่น ด้านแรงจูงใจที่ผลต่อความมั่นคง ทุกระดับมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกันคือ หน้าที่การงานมีความมั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านแรงจูงใจที่ผลต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ ในระดับบริหาร (M3) มีความภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับอย่างมาก ด้วยการเป็นระดับสูงในหน้าที่การบริหาร ด้านแรงจูงใจด้านการปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ พบว่า ระดับบริหารทั้ง 3 ระดับ ได้ให้ความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก เพราะล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทั้งสิ้น ด้านแรงจูงใจด้านการเจริญก้าวหน้า ในระดับบริหารทุกระดับ มีความต้องการและแรงจูงใจที่จะเจริญเติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ มีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเป็นบททดสอบในการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning)

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The research of “Employee Motivation for Organizational Engagement (Startup Business) Case Study : Know Are (Learning) Company”. This is the qualitative research by using In-Depth Interview of 30 informants. Divided into two groups “15 management and 15 operational employees”. The research found that the management group could adjust the working time to suit both physical and mental impacts. And overall aspects, most of the employees’ needs was to see themselves could develop in advancement with job stability and growth. Self- esteem Needs also were affiliated with good relationship with superior and associates. Recognition in job progress and ability to show readiness in solving problem with their own special skill. Achievement, recognition, growth, job challenge were their physiological needs to secure safety and security.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ทำให้มีต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับปัจจุบัน มีทั้งการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีคุณภาพที่ดีเยี่ยม นั้น ต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้อง และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร เพราะปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องมองว่าทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพนั้น จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เมื่อองค์กรและบุคลากรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแล้วนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรนั้น ไว้ให้อยู่กับองค์กร โดยมุ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับการศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อ แรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัว ضمانความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

ในช่วงที่ผ่านมาบริษัท Know Are (Learning) ได้มีนโยบายในการรับนักศึกษาจบใหม่ทางด้านสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่หลากหลาย รวมถึงการรับสมัครบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานสูงเข้ามาช่วยในการบริหารบริษัท ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร ได้มีการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานจริง และขณะปฏิบัติงานก็มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นทั้งการเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงานและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ผู้บริหารในองค์กรมีความคาดหวังกับบุคลากรกลุ่มนี้เป็นอย่างมากในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานกับองค์กรได้ในระยะยาว

ดังนั้น การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเพราะเป็นอีกสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงการเติบโตและมีความคิดที่จะร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้แล้วนั้นความผูกพันขององค์กรดังกล่าวยังเป็นการสร้างความมั่นคงอีกด้วย โดยความผูกพันกับองค์กรนั้นจะเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ แต่มั่นคง และจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม ถ้าตัวบุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในองค์กร งานที่ทำก็จะส่งผลให้ไม่มีความผูกพันกับองค์กร จนถึงขั้นลาออกไปได้อย่างง่ายดาย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือทำให้การบริหารจัดการงานดำเนินงานได้ช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงานและองค์กรต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากพนักงานเข้าร่วมงานได้ไม่นานก็ลาออกไป

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) โดยต้องการที่จะศึกษาว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด มีแรงจูงใจอะไรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการร่วมงานกับองค์กร เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรนั้นแก้ไขปรับปรุงเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการเติบโตขององค์กรมากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

2.1 ทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎี เกี่ยวกับ แรงจูงใจ

2.1.2 ทฤษฎี เกี่ยวกับ ความผูกพันขององค์กร

2.1.3 ทฤษฎี เกี่ยวกับ ประชากรศาสตร์

2.1.4 ทฤษฎี เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน

2.1.5 ทฤษฎี เกี่ยวกับ ธุรกิจ Start up

2.2 ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา (ย่อที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง)

ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท Know Are (Learning)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 แนวทางในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ และ ความผูกพันขององค์กร ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท Know Are (Learning) ทั้งนี้กระบวนการ วิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท Know Are (Learning)

ตำแหน่ง	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
พนักงานประจำ	15	50
พนักงานจ้างอิสระ	15	50

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท Know Are (Learning) จำนวน 30 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 30 คน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นจำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อร่างกาย
2. แรงจูงใจที่ผลต่อความมั่นคง
3. แรงจูงใจด้านการต้องการเป็นที่ยอมรับ
4. แรงจูงใจด้านการปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์
5. แรงจูงใจด้านการเจริญก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

1. ปัจจัยด้านจิตใจในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านในเคเบิลช่องทางสายอาชีพ
3. ปัจจัยด้าน ความเข้าใจในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
4. ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} = 5 - 1 = 0.8$$

$$\text{จำนวนระดับ} \quad 5$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร
3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียง กลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 ชุด
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความ เชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และ ความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวน 30 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ แรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้างสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยใช้ค่าสถิติคือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานงาน บริษัท Know Are (Learning) จำกัด ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จำนวน 30 คน โดยเป็น พนักงานเพศชาย จำนวน 9 คน และเป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 21 คน มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 18-25 ปี จำนวน 22 คน อายุ 26-30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 อายุ 31-36 ปี จำนวน 1 คน พนักงานมีวุฒิปริญญาตรีทุกคน

แบ่งเป็น พนักงานจ้างอิสระ มีจำนวน 15 คน และ พนักงานประจำ มีจำนวน 15 คน รายได้ของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ พบว่า รายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 4 คน รายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 12 คน รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 8 คน และ รายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 6 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ปรากฏว่า พนักงานมีความคิดเห็นดังนี้

ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อร่างกาย พบว่า ในระดับบริหาร (M3) จะมีมุมมองที่กว้างกว่าในเรื่องของความรับผิดชอบและการจัดสรรเวลาที่ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต และยังหาเวลาเพื่อให้ตนเองได้มีการผ่อนคลายจากความรับผิดชอบต่างๆที่ได้รับมา เข้าใจในบริบทของการได้รับสวัสดิการจากองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งต่างจาก ระดับบริหาร (M1) และ (M2) ที่ยังไม่คุ้นชินกับการจัดสรรเวลาและแบ่งความรับผิดชอบ ในเรื่องส่วนตัวและงานออกจกกันอย่างชัดเจน จนทำให้บางครั้งรู้สึกที่ตนเองมีการเสียสุขภาพกายและสุขภาพจิตไป ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อร่างกาย ในเรื่องต่างๆอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้ ภาระงานที่รับผิดชอบที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจไม่มีผลต่อการทำงานหรือความสัมพันธ์ต่อองค์กรเท่าใดนัก และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างความผ่อนคลายรวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ ยังไม่ค่อยดีหรือเด่นชัดเท่าไร

ด้านแรงจูงใจที่ผลต่อความมั่นคง พบว่า ในระดับบริหารทั้ง 3 ระดับ มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ หน้าที่การทำงานมีความมั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างแน่นอน และสามารถเชื่อถือต่อองค์กรหรือกระทั่งผู้นำองค์กรได้ จากการได้ร่วมงานหรือมีโอกาสได้พูดคุยกัน ทั้งยังรวมถึงการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบันขององค์กรอีกด้วย และพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นอย่างมากเนื่องจาก การสร้างแรงจูงใจในการสร้างความมั่นคง ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ มีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อผลตอบแทนที่ได้รับ วิสัยทัศน์ และการปรับตัวของบริษัทต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน

ด้านแรงจูงใจที่ผลต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ในระดับบริหาร (M3) มีความภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับอย่างมาก ด้วยการเป็นระดับสูงในหน้าที่การบริหาร ทำให้มีความภูมิใจเป็นอย่างมาก ระดับการบริหาร (M2) มีความภูมิใจรองลงมาเนื่องจากยังต้องปรับตัวระหว่าง การเป็นระดับบริหารใหม่ และ บริหารระดับสูง เพราะยังกำลังระหว่างอำนาจในการบริหารอยู่จึงส่งผลให้รู้สึกสับสนในสิ่งที่รับผิดชอบ และ ระดับการบริหาร (M1) มีความภูมิใจเป็นอย่างมาก ที่สามารถมีพนักงานในสังกัดหรือลูกน้องให้ดูแลควบคุม และต้องการเป็นที่ยอมรับ ระดับปฏิบัติงาน (O3) มีความพึงพอใจต่อโอกาสและ

แรงจูงใจที่ได้รับจากองค์กรในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ระดับปฏิบัติงาน (O1) และ (O2) พึงพอใจในระดับกลาง เนื่องจากโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานยังค่อนข้างน้อย

ด้านแรงจูงใจด้านการปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ พบว่า ระดับบริหารทั้ง 3 ระดับ ได้ให้ความสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก เพราะล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทั้งสิ้น พนักงานระดับปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ระดับ มีความคิดเห็นไปในทิศทางที่ดี ในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอก และรวมถึงตัวองค์กรเองด้วย ในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อพัฒนาและยกระดับตนเองให้มีการทำงานที่ดีขึ้น และสามารถเติบโตได้ในอนาคต

ด้านแรงจูงใจด้านการเจริญก้าวหน้าจะเห็นได้ว่า พบว่า ในระดับบริหารทุกระดับ มีความต้องการและแรงจูงใจที่จะเจริญเติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ มีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเป็นบททดสอบในการเจริญก้าวหน้า และให้ความสนใจ และความสำคัญกับการเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก องค์กรได้สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าให้กับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และมองที่ความสามารถของพนักงานเป็นหลัก โดยมองหาโอกาสในการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงานอย่างเต็มที่

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) ในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตรงกับข้อมูลในงานวิจัยของ วรณวนษ์ ดวงภมร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้น จะรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา จะมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เชิงนโยบาย

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อจำแนกพนักงานที่มีระดับความต้องการในการเติบโต เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการสร้างความผูกพันร่วมกันองค์กร

โดยพนักงานแต่ละคนอยู่ในระดับสูงที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางบวกในเรื่องของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน

อีกทั้ง บริษัทอาจสร้างมาตรการหรือนโยบายในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน โดยมองหาแรงจูงใจต่าง ๆ ที่จะสะท้อนให้พนักงานเห็นถึงความเอาใจใส่ และต้องการให้พนักงานอยู่ร่วมงานกับบริษัทแบบจริงจังไม่อาศัยการกระทำแบบไม่เป็นรูปธรรม ให้พนักงานเข้าใจด้วยตัวเองว่าบริษัทกำลังดำเนินการเรื่องนี้อยู่แต่ให้มุ่งเน้นไปที่การวางแผน หรือกิจกรรมนโยบายใด ๆ ที่เห็นได้ชัด และสื่อถึงพนักงานอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการจัดตารางอบรมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพ เห็นแนวโน้มการเติบโตและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เชิงวิชาการ

แบบความคิดเห็นของพนักงานแรงจูงใจของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร (ธุรกิจ Startup) กรณีศึกษา : บริษัท Know Are (Learning) ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร สามารถนำไปใช้วัดผลหรือคัดกรองเพื่อจำแนกพนักงานในสังกัด เพื่อแยกกลุ่มพนักงานออกมาเพื่อให้ง่ายต่อการแก้ปัญหา โดยการจำแนกตามแต่ละกลุ่ม และบริษัทจำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของประโยชน์และสิทธิที่จะเกิดกับพนักงานเมื่อพนักงานเห็นด้วยกับการที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์กรไปต่ออีกในระยะยาวหรือมีความผูกพันกับองค์กร สามารถสอดแทรกด้วยการพูดถึงหรือยกตัวอย่างให้เห็นประโยชน์จากกรณีศึกษาของบริษัทหรือองค์กรภายนอกให้เห็นถึงประโยชน์ของความผูกพันกับองค์กรก็เป็นได้

บรรณานุกรม

กรกนก ภาสน์นิธิ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

กัลยรัตน์ ประจำแถว. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ด คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ดวงพร โพธิ์สร (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930052.pdf

ธันวณี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณสร้อยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก http://www.graduate.cmr.ac.th/core/km_file/335.pdf

ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อมบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532). ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์ น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ . สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการTRDM : ปทุมธานี.

วรรณวันช ดวงภมร (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991061.pdf>

วิลาวัลย์ ฤทธิ์แดง. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงเรียนสอนภาษาเท็กซ์ แอน ทอล์ค. ภาค
นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทระเกษม

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่ม
โรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล. (2544). แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ : ศึกษาเฉพาะ กรณี
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ . ภาคนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

สกว สํารายดง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ในกลุ่มสมบูรณ .
ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,
คณะทรัพยากรมนุษย์ , สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ .

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2532). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

สมเกียรติ อินยม (2560).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

อิสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930177.pdf

สมโภชน์ พรรณรายณ์ , นรินทร เข้มเพชร, วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การ
ทำงานของพนักงานบริษัทบริษัทแก๊สโซลีนประเทศไทย จำกัด.การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง : แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/480>

อมรรัตน์ ยิงยวด . (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัด
สุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์. (2550). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครอง อำเภอในเขต จังหวัดกาฬสินธุ์ .งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior and Human Performance*, (4), 75 - 142.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nded.). New York : John Wiley and Sons"

Jackson, S., & Schuler, R. S. (2003). *Managing human resources through strategic partnerships*. Canada : Thomson South-Western"

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harper & Brothers"

Mc Gregor, D. (1960) *The human side of enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company. McClelland. (1966). *The Achieving society*. Princeton, NJ. : D. Van Nostrand Company.

Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). *Organizational behavior : Solutions for management*. Boston : McGraw-Hill Irwin.