

**แรงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูป
ผลิตภัณฑ์นม ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**Motivation factors affecting employee engagement of private Dairy products
manufacturing in Ayutthaya province**

สุภาพ ดีไพร¹ ณัฐวุฒิ อันตระกุล²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University Nakhon Ratchasima Campus; Supab Deeprai

E-mail: Deepraisupab@gmail.com¹ Nattawut Hantrakul²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 197 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน, ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ABSTRACT

This research aims to compare employee engagement of private Dairy product manufacturing in Ayutthaya province. Classified according to personal factors and to study, motivation factors and hygiene factors that affect employee engagement of private Dairy product manufacturing in Ayutthaya province. Sample group in research is employees private of Dairy product manufacturing in Ayutthaya province. There were 197 people. Data were collected using questionnaires. Analytical statistics include percentage, mean, and standard deviation. Comparing two averages, One-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The research results found employee engagement of private Dairy product manufacturing in Ayutthaya province get score highest level. Results of comparing the employee engagement of private Dairy product manufacturing in Ayutthaya province. Categorized by personal factors, it was found that Gender, Age, Marital status, Education level and long service is different. They have different employee engagement with statistically significant of 0.05 level, by the way, overall were relate employee engagement in organization *at* statistically significant of 0.05 level.

Keywords: Motivation factors and Hygiene factors, Employee engagement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาสภาพเศรษฐกิจในปี 2565 ส่งผลต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในปีหน้า ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้ง ภูมิรัฐศาสตร์ สงครามการค้า เงินเฟ้อ สภาพของเศรษฐกิจที่ถดถอยอยู่เบื้องหน้า แต่จากวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจจากทั่วโลกแล้ว ท่ามกลางบรรยากาศเหล่านี้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กลับได้รับผลกระทบน้อยกว่าภูมิภาคอื่น ๆ ในโลก ไม่ว่าจะเป็นการฟื้นตัวด้วยศักยภาพที่มีอยู่ โดยสามารถคาดการณ์ถึงสถานการณ์และโอกาสที่จะเกิดขึ้นในปี 2566 ต่อภาคอุตสาหกรรมในหลากหลายมุมมองได้

ซึ่งต้องยอมรับว่าประเทศไทยอยู่ในฐานะที่ต้องรับสภาพมากกว่าจะมีส่วนในการกำหนดทิศทางเหล่านี้คือสิ่งที่จำเป็นต้องรับรู้เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงไม่มากนักน้อย จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงส่งผลให้องค์กรแห่งหนึ่ง* ซึ่งเป็นบริษัทอาหารและเครื่องดื่มชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญอย่างยิ่งในการแปรรูปผลิตภัณฑ์นม จึงต้องมีการปรับตัวหรือปรับองค์การของตนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงาน ภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป บางครั้งก็ต้องมีการลดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนลดจำนวนพนักงานลง เป็นการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและผ่านวิกฤติต่าง ๆ ไปได้

การปรับตัวไปในทิศทางดังกล่าวแรงปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรคือแรงขับเคลื่อนองค์กรเป็น ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และการสร้างไว้ในองค์กร การที่บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรสูงจึงเป็นผลดีต่อองค์กร (จำเริญ วีระธรรมานนท์, 2545, หน้า 35)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันขององค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันขององค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา ชื่อเรื่อง แรงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยตัวแปรต้นอิสระ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, และระยะเวลาการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ คือ ลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ปัจจัยค่าจ้าง คือ นโยบายการบริหาร, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 386 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง แทนค่าการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 197 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์นมแห่งหนึ่ง สวนอุตสาหกรรมโรจนะ โครงการ 2 อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม ซึ่งเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 เป็นระยะเวลา 5 เดือน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959) เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานให้ชื่อผลงานว่า Motivation Hygiene Theory

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมฤทธิ์ผล 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน และ 6) โอกาสก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ จำเป็นที่บุคลากรจะได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือทำให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ชีวิตส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง 9) ตำแหน่งหน้าที่ และ 10) ความมั่นคง

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กร เกิดความพึงพอใจมีความรักและผูกพันกับองค์กรร่วมมือนำใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก เปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และในที่สุดองค์การก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

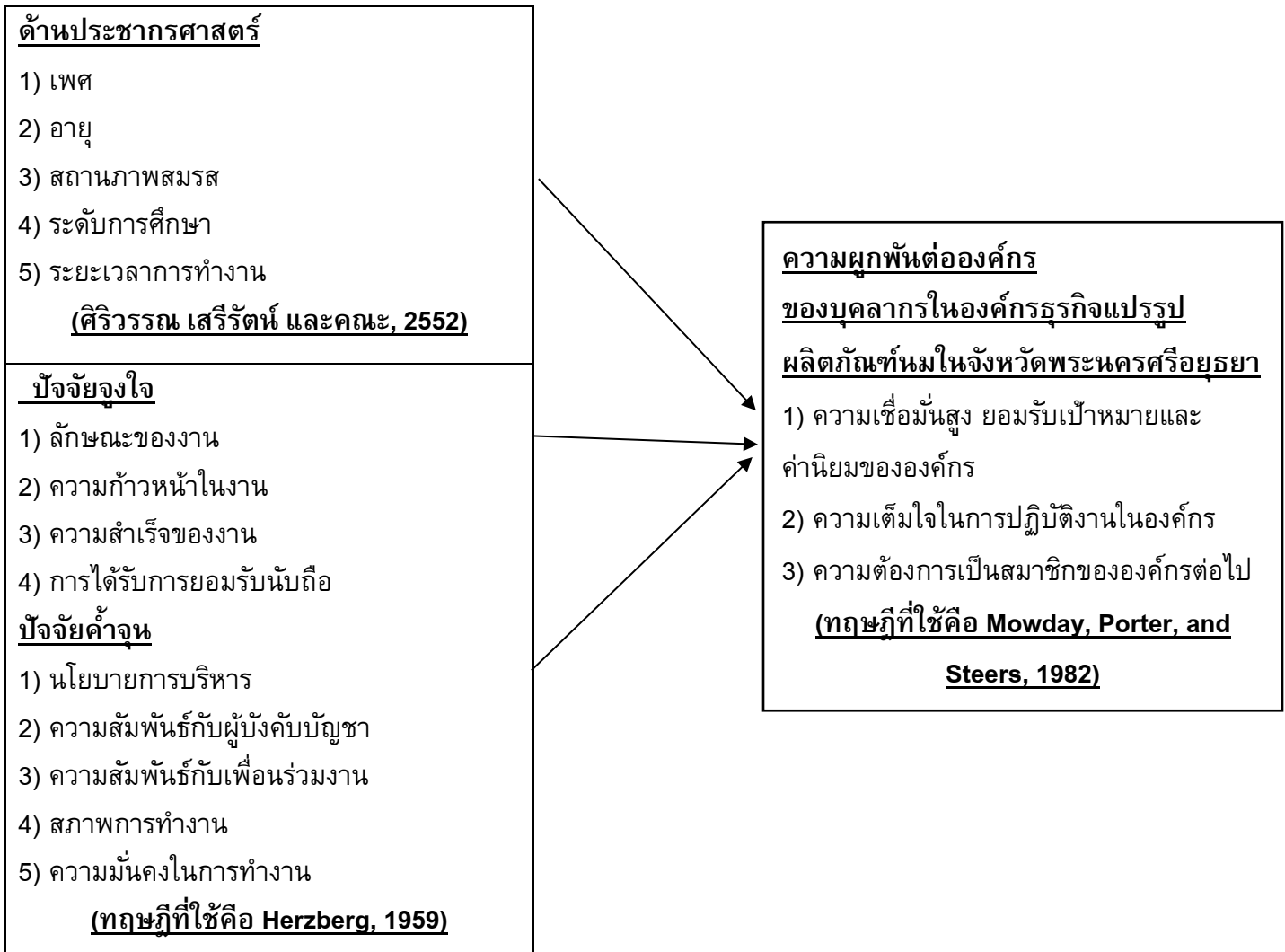
จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางโดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นกรอบแนวความคิด ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระพบว่าครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ครูอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย ด้านสภาพการทำงานด้านสภาพาสมรสและวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่างกันระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

บัญชา นิมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อการยอมรับและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 386 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด 386 คน และเลือกกระดบินัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) สามารถนำตัวเลขที่มีมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

จากประชากรทั้งหมด 386 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 197 คน โดยความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (อาทร สุทธาสาสน์, 2527, หน้า 123-124) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) ที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2 ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ Check list ซึ่งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวนทั้งหมด 19 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 13 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวนทั้งหมด 15 ข้อคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พร้อมหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มาทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบจำนวน 197 ฉบับ ไปแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง 2) หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบจำนวน 197 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้มาแยกประเภทแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนชัดเจนออก แล้วนำแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ไป ตรวจนับคะแนนของแต่ละหัวข้อ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ แรงปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรใน องค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ T-test และจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test: ANOVA (Analysis of Variance) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นราย คู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) 5) การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรี อยุธยา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 และหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 สถานภาพสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ส่วน ใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ส่วนใหญ่มีอายุการ ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม (n =197 คน)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงาน	3.74	0.536	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.25	0.739	ปานกลาง
3. ด้านความสำเร็จของงาน	3.61	0.562	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	0.635	มาก
รวม	3.53	0.504	มาก

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.504) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน, ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.536) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.562) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.635) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = 0.739) ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยภาพรวม (n =197 คน)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายการบริหาร	3.50	0.644	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.48	0.679	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.625	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	0.711	มาก
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.73	0.679	มาก
รวม	3.62	0.517	มาก

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.517) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.625) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.679) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.644) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.711) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.679) ตามลำดับ

4) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (n =197 คน)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	3.58	0.614	มาก
2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	3.72	0.542	มาก
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.66	0.612	มาก
รวม	3.65	0.502	มาก

การอภิปรายผล

1) จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษา การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.1) บุคลากรที่มีเพศ, สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ คีร์วอร์ธ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสริณ สกุลโรจนประวัติ (2541: 30) ที่พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกตาม เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ในด้านสถานภาพสมรสกับการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานน้อยกว่า และมีการลาออกจางานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ผู้ที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่โสด และยังมีควมรับผิดชอบ มีความเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาริต (2532: 27) โดยพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กร

1.2) บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Hrebiniak and Alutto, (1972: 17. Administrative Science Quarterly) และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Chelte, (1983. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์ (2544: 24-26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย

1.3) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการมีอายุในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

2.1) ด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ในปัจจัยจูงใจที่ กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่าเป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธาณินทร์ สิทธิบุญชร (2545) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในการกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน

2.2) ด้านก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ไม่สอดคล้องผลการวิจัยของ จันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ที่ได้ศึกษาพบว่า ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง

2.3) ด้านความสำเร็จของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ หากบุคลากรได้รับความสำเร็จในการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและตั้งใจทำงานที่ท้าทายความสามารถและทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1940) และสอดคล้องผลการวิจัยของ จันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ที่ได้ศึกษาพบว่า ในด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

3. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการ

ทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1) ด้านนโยบายการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1979) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะองค์กรเป็นสิ่งที่มียธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ โพธิ์ตรี (2549) ได้พบว่า การบริหารจัดการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมีส่วนสำคัญมากในการสร้าง หรือกำหนดแนวนโยบายให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

3.2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์นมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ โพธิ์ตรี (2549) กรณีศึกษาบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า การบริหารจัดการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น กำหนดให้ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความพึงพอใจ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคืออัตราการลาออกของพนักงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณิต แก้วสำราญ (2548) พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ โพธิ์ตรี (2549) กรณีศึกษาบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า บุคลากรหญิงโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรเพศชาย, บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป เช่นกันบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส, ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน

ระหว่าง 5-10 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังนั้น องค์กรควรใส่ใจบุคลากรในกลุ่มที่กล่าวมานี้เพิ่มขึ้น ตลอดจนบุคลากรที่เข้ามาใหม่ (New comer)

2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรมากขึ้น โดยพิจารณาจากบุคลากรภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และได้รับการอบรมตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ พร้อมทั้งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และรวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม วิธีการประเมินผลที่สามารถวัดได้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันและมีความเชื่อมั่นให้มากขึ้น

3. ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมาก ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหารในด้านนโยบายบริหาร ควรปรับนโยบายให้มีความชัดเจน และให้ง่ายต่อการปฏิบัติตาม ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ควรสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมร่วมกันของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกัน เกิดความพอใจ รักใคร่นับถือ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ช่วยให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.
สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑามาศ โพธิ์ตรี. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำเริญ วีระธรรมานนท์. (2545). องค์กรกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามสภาพแวดล้อมวารสารวิชาการสำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, (เมษายน - มิถุนายน 2545). 35-38.

- ธานินทร์ สิทธิบุญชูร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาเฉพาะ
กรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต.(2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/
เทียบเท่าของเครือซิเมนต์. สารนิพนธ์ ร.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพัญ โหมาศวิน (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
และลูกจ้าง หน่วยงานสำนักผังเมือง กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- รสริน สกุลโรจนประวดี. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการ คลังสินค้า บริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- องรง สุทธาสาสน์. (2527). ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- Herzberg, Frederick; & Others. (1959). *The Motivation to Work*: New York: John Willey and
Sons, Inc.
- Porter, W., Lyman, W., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1982). Organization commitment,
job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*,
59, 603-609.
- Sheldon, E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment the
organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Steers et al. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational
Behavior*, 14, 224-247.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.