

การจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในกรุงเทพมหานคร

Motivation and Organizational Commitment Impacting Employee Performance in Bangkok

ลลิตา ลัภยพร¹, แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์²

Lalita Lappayaporn¹, Kaewta Poopatanapong²

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องการจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร 2) ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าตัวแปรการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมี 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ 0.05

คำสำคัญ : การจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Motivation and Organizational Commitment Affecting Employee Performance in Bangkok" aims to study: 1) The motivation factors affecting employee performance in Bangkok. 2) The organizational commitment factors affecting employee performance in Bangkok.

The sample for this study consists of 400 employees working in Bangkok. The data collection tool used is a questionnaire. The statistical methods for data analysis include percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing is conducted using Multiple Linear Regression Analysis, with statistical significance set at 0.05.

The results of the hypothesis testing show that there are 7 motivation factors affecting overall employee performance, which are: Job success Recognition and respect Job characteristics Responsibility Interpersonal relationships Personal life Job security All 7 factors significantly impact employee performance in Bangkok at the 0.05 level.

The results also reveal that there are 3 organizational commitment factors affecting overall employee performance, which are: Acceptance of organizational goals and values Effort dedication to the organization Desire to maintain organizational membership All 3 factors significantly impact employee performance in Bangkok at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Work Performance

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเราเกิดมาก็ต้องมีการหาเลี้ยงชีพของตนเอง และการหาเลี้ยงชีพก็คือการทำงาน โดยส่วนมากคนเราจะใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของคนเรา

คนเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญในการทำงาน ซึ่งทรัพยากรในองค์กรประกอบไปด้วย คน (man) เงิน (money) สิ่งของ (material) และการจัดการ (management) จะเห็นได้ว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือประสบความสำเร็จก็มีผลมาจากคนที่ทำให้เกิดขึ้น ในยุคก่อนทัศนคติผู้บริหารต่อพนักงานจะเป็นไปในรูปแบบเพื่อใช้แรงงานจากพนักงานเป็นหลัก แต่ในยุคปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า เศรษฐกิจองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารในเรื่องของทุนมนุษย์ (Human Capital)

ในปัจจุบันการจ้างใจถือเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะคำนึงถึงเป็นลำดับต้น ๆ ในการเลือกที่จะเข้าทำงานในองค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรบุคลากรควรได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการจะทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้นและผลงานจะออกมามีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นเหตุให้บุคลากรตั้งใจทำงานและส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยการจ้างใจ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพราะฉะนั้นองค์กรควรตระหนักถึงปัจจัยดังกล่าว เพราะหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ก็อาจส่งผลให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและวิจัยถึงการจ้างใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในองค์กร และทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable)

1.1.1 การจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ (1) ค่าตอบแทน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) นโยบายและการบริหารองค์กร (4) สภาพการทำงาน (5) ชีวิตส่วนตัว (6) ความมั่นคงในงาน

1.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (3) ความภักดีต่อองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) ระยะเวลา (4) ทรัพยากร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรพนักงานที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย เขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล เริ่มทำการเก็บข้อมูลเมื่อ มี.ค. 67 - มิ.ย. 67

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) Herzberg และคณะได้มีการศึกษาวิจัยทฤษฎีสองปัจจัย โดยได้พัฒนาทฤษฎีมาจากแนวคิดของมาสโลว์ เนื่องจากต้องการหาคำตอบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงาน โดยได้ทำการศึกษาว่าสิ่งใดที่ทำให้รู้สึกดีกับงาน หรือมีทัศนคติในทางบวก และสิ่งใดที่ทำให้รู้สึกแย่กับงาน หรือมีทัศนคติในทางลบ และจากผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกดีกับงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกแย่กับงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน”

ทฤษฎีนี้ได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยในกลุ่มแรกนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้คนเราทำงานมากขึ้น เพราะฉะนั้นปัจจัยในกลุ่มนี้จึงถูกยกขึ้นมาเพื่อใช้เป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น การได้รับคำชม การได้รับคำแนะนำ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ การยอมรับความคิดเห็น การยอมรับในความรู้ความสามารถ สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself) คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่มีความถนัดและตรงกับความสนใจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มี

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบตนเอง องค์กรควรมีแผนการเลื่อนขั้น การให้อำนาจ และการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในงานที่ทำ เพราะบุคคลทุกคนมีความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่นอกเหนืองาน เป็นปัจจัยที่บำรุงรักษาจิตใจไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน (Salary) คือ การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความเข้าอกเข้าใจกันไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

2.3 นโยบายและการบริหาร คือ การที่องค์กรสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับรู้ถึงนโยบายและการบริหารองค์กร

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ การที่องค์กรได้จัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สถานที่ตั้งของสำนักงาน ความสะดวกในการเดินทาง บรรยากาศในการทำงาน

2.5 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีต่องาน หรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานอันเป็นผลกระทบที่ได้รับการการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปจนกระทบกับชีวิตส่วนตัว การที่ต้องย้ายไปทำงานในที่ใหม่ที่ไกลจากครอบครัว

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงของงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรให้มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

2. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1979, อ้างถึงใน กรรณก เจริญสุข, 2559, น. 22) ได้ให้คำนิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม ที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมี 3 ด้าน คือ

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ดีที่สุด บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร จึงทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร และถือว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร คือ การทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกที่อยากจะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

3. ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้ระบุถึงองค์ประกอบประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ประการดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องเป็นงานที่มีคุณภาพสูง มีความคุ้มค่า มีความพึงพอใจ และผลของการทำงานต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามแผนงานที่องค์กรได้กำหนดไว้ และควรบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ไปในการทำงานจะต้องเหมาะสมกับงาน ควรมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ใช้เวลาในการทำงานให้น้อยลง
4. ทรัพยากร ในการดำเนินงานจะต้องมีการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และเหมาะสมกับงาน คือ จะต้องมีการลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านกำลังคน ด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์เพ็ญ อวนศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานจำนวน 153 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานของประชากรแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยที่ไม่ต่างกัน

ปภาวี วงศ์วิทยากำจร (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี สังกัดกองบริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี สังกัดกองบริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร โดยปัจจัยที่ทำการศึกษามี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี จำนวน 259 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรต้นคือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในตำแหน่งระดับ

ชำนาญการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับผลการประเมินในระดับดีมาก และดีเด่น คือปัจจัยด้านการงานเป็นทีม และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุของกลุ่มตัวอย่างที่ 25 - 35 ปี , 36 - 45 ปี และ 46 - 60 ปี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรได้รับการประเมินในระดับดีเด่น คือปัจจัยค่าตอบแทน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

นิภาพร มังคละ (2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในวิถีใหม่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาครัฐ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานแบบ Work From Home เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 253 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ Work From Home สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรหรือไม่ รู้ชัดถึงจำนวนของกลุ่มประชากรที่นับได้ โดยใช้สูตร W.G Cochran จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 ตัวอย่าง และเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่อาจไม่ถูกต้อง หรืออาจไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 16 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ออกแบบมาเพื่อศึกษาการตั้งใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาจากกรอบความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

3. การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สามารถทำได้โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในแบบสอบถาม และเพื่อค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถาม การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค โดยใช้สูตร Cronbach Alpha ซึ่งจะเลือกคำนวณเฉพาะแบบสอบถามที่เป็น Rating Scale เท่านั้น โดยแบบสอบถามต้องได้ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.955 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้น แบบสอบถามนี้จึงมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามออนไลน์ที่จัดทำขึ้นโดยใช้ Google Form ให้กลุ่มตัวอย่าง
2. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับ และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ออก
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มาบันทึก ลงรหัส และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป
2. นำแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการจ้างของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานในกรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 5 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการจูงใจของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 5 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรการจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

การจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69 เพศชายจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคืออายุ 25 - 35 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 อายุ 46 - 60 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และน้อยที่สุดระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 สถานภาพ ส่วนใหญ่โสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และน้อยที่สุดสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ 30,001 ขึ้นไป จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมารายได้ 20,001 - 30,000 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รายได้ 10,000 - 20,000 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และน้อยที่สุดรายได้ต่ำกว่า 10,000 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจูงใจของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=.502$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.53$, $S.D=.523$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.38$, $S.D=.600$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.04$, $S.D=.821$)

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S.D=.636$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X}=4.36$, $S.D=.559$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.18$, $S.D=.641$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=4.00$, $S.D=.938$)

4. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, $S.D=.513$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทรัพยากร ($\bar{X}=4.31$, $S.D=.573$) รองลงมาคือด้านระยะเวลา ($\bar{X}=4.30$, $S.D=.616$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.28$, $S.D=.543$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.27$, $S.D=.607$)

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านความก้าวหน้า ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารองค์กร และสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การที่จะจูงใจให้พนักงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยการจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานโดยตรง นั่นคือการมอบหมายหน้าที่การรับผิดชอบงาน เป็นการทำหน้าที่ที่อยู่ในความดูแลด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น เอาใจใส่ในหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกปัจจัยคือลักษณะของงาน ต้องเป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เป็นงานที่มีกระบวนการและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นงานที่มีคุณค่าทางจิตใจ จะทำให้พนักงานมุ่งมั่น ตั้งใจ จนนำไปสู่ความสำเร็จของงาน คือการลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้คนทำงานมากขึ้น และปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่นอกเหนือจากเนื้อหา เป็นปัจจัยที่บำรุงจิตใจไม่ให้เกิดความ

ไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี เกิดก่อวงศ์ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ เพราะการจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้หล่อหลอมจิตใจ และโน้มน้าวบุคคลทำให้เกิดพลัง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานไปในทิศทางที่องค์กรกำหนด เพราะฉะนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจในการทำงาน โดยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจก็จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพทุ่มเทพลังกาย พลังใจ เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้คือ การจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยพนักงานมีการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพยายามอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าแค่ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กร และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อองค์กร ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของตัวบุคคลที่มีต่อองค์กร คือความรู้สึกจงรักภักดี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความรู้สึกรักในองค์กร ทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลให้เกิดการทุ่มเทความพยายามทำงานให้องค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้เป้าหมายในการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้เป็นเหตุให้บุคลากรปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือการต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณนัช ดวงภมร ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น

เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้พื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีความแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน องค์กรควรจัดให้มีค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ให้เหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของบุคลากร และเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพียงพอต่อการดำรงชีพ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยองค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน และเป็นธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร แต่ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร องค์กรจึงควรมีการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และมีความภักดีต่อองค์กรมีความตั้งใจจะอยู่กับองค์กรตลอดไป
3. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงาน แต่ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน องค์กรจึงควรมีการกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากรและตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ และการกำหนดปริมาณงานต้องมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด
4. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

5. องค์กรควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อที่จะนำความรู้ ความสามารถนั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. องค์กรควรจัดทำแผนนโยบายความก้าวหน้าทางสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความก้าวหน้าในสายงานที่ตนเองทำอยู่ คือ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น หรือ การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

7. องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือมีส่วนร่วมในการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น สภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจจากหัวหน้างาน เงื่อนไขการทำงาน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมหลายปัจจัย

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ทักษะการปฏิบัติงาน ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมหลายปัจจัย

3. ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษากลุ่มประชากรที่กว้างขึ้น ทำให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจริง และเป็นข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กัญญลักษณ์ นิลพิสิษฐ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กร ต่อความผูกพันของบุคลากร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายใน องค์กรภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันทร์เพ็ญ อวนศรี. (2564). การศึกษาปัจจัยความหลากหลายที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้า อิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญลักษณ์ สุขงาม. (2560). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอ็มอาร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภาพร มังคละ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานในวิถีปกติใหม่ต่อประสิทธิภาพในการทำงานภาครัฐ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปภาวี วงศ์วิทยากำจร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรตำแหน่ง ตรวจสอบภาษี สังกัดกองบริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work From Home : กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.