

การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Motivation and Organizational Commitment that Affects the Performance of Employees of Private Companies in Bangkok

นางสาวพินดา สุขดี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test one way onova (f-test) Correlation Analysis และ Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ เพศส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ดี การวางแผนในการทำงาน เนื่องจากให้ค่า p-value เท่ากับ 0.07, 0.049 ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 และผลการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 โดยแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน โดยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 11 ข้อ ซึ่งมีค่า R = 0.446, 0.424, 0.416, 0.369, 0.445, 0.342, 0.442, 0.343, 0.392, 0.369 และ 0.305 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน

This research aims to study demographic characteristics. Organizational Motivation and Engagement Affecting the Performance of Private Employees in Bangkok. The instrument used for the analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way onova (f-test), Correlation Analysis and Regression Analysis. found Demographic characteristics Gender influences performance in various aspects including good performance. Planning work The p-value was 0.07, 0.049, respectively. The results of motivation analysis. The average level of feedback was 3.91. The organizational commitment was at the high level, the average was 3.87 and the overall performance was at a high level, the average was 4.07. And commitment to the organization. The motivation and organizational commitment impacted all 11 operations, with R = 0.446, 0.424, 0.416, 0.369, 0.445, 0.342, 0.442, 0.343, 0.392, 0.369 and 0.305, respectively.

Keywords : motivation to work, Commitment to the organization, Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ มีการแข่งขันกันที่รุนแรง ซึ่งการที่องค์กรนั้นจะได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ทางโซเชียลไปอย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ ทำให้เกิดความก้าวหน้า รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านการเมืองการเปลี่ยนแปลง ทางด้านอุตสาหกรรม เทคโนโลยีต่างๆ ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปกันอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากที่องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ แน่แน่นอนว่าการที่องค์กรนั้นจะแข็งแกร่ง และจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ก็ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก หากผลการปฏิบัติงานออกมาดีก็จะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมาย บุคลากรเปรียบเสมือนหัวใจหลักขององค์กรที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ แน่แน่นอนที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและให้ความสำคัญกับพนักงาน ทั้งในเรื่องผลตอบแทนต่อพนักงาน สวัสดิการต่างๆ การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของพนักงานที่ได้แสดงออกมา เช่น ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ประสบการณ์ต่างๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความขยันและความอดทน จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ความผูกพันของพนักงานประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งการสร้าง ความพึงพอใจให้กับพนักงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายในหลายๆด้าน เช่น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะเชื่อว่าแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นำไปสู่การวางแผนการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร อีกทั้งสามารถเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ

พิจิตรา ไขเอกปัญญา (2551, หน้า 37) ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงผลลัพธ์ ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

Motowidlo, 2003 อ้างอิงจาก สุภาพร เฟ่งพิศ, 2557, หน้า 50 จากการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีนักวิชาการและงานวิจัยที่กล่าวถึงงาน และผลการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกันระหว่างพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงาน ทำ และผลการปฏิบัติงาน เป็นคุณค่าที่องค์กรคาดหวังจากสิ่งที่พนักงานทำ ในการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งได้จากการพัฒนาคำถามจำนวน 11 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน 4) การวางแผน 5) การจัดระเบียบงาน 6) ความสำคัญต่อส่วนรวม 7) การทำงานเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง 8) การทำงานตามความสามารถ 9) การรับมอบหมายงาน 10) ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน เพื่อให้ทราบประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงาน

Allen and Meyer (1990, pp. 7-8; บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูรย์, 2550, หน้า 2581-2582) ได้เสนอรูปแบบแนวคิดของ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร ต้องการทำงานในองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่างที่จะร่วมงาน และร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากบุคคลมีความชื่นชอบ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย พึงพอใจในนโยบายการบริหารขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิก ขององค์กร ต้องการอยู่ในองค์กร และต้องการทำงานในองค์กรเกิดขึ้นจากการพอใจในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ ได้รับจากองค์กร การลาออกจากการทำงานในองค์กร จะมีผลกระทบหรือเกิดผลเสียต่อตนเอง คือ ทำให้ตนเองเสีย ผลประโยชน์ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และบ้านพักอาศัย เป็นต้น โดยจะแสดงออกใน รูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ที่บุคคลได้รับการ ปลุกฝังมาตลอดเวลาคือ ควรอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านจิตใจและ ปทัสถาน การพึ่งพาองค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและ ต้องการอยู่ในองค์กร เนื่องจากพันธะสัญญาหรือข้อผูกพันที่ได้สัญญาขององค์กร รับผิดชอบต่อสัญญา มีจิตสำนึกที่ต้องภักดี ต่อองค์กรเช่น ได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง และการดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็น ความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดความผูกพันในองค์กรจะเห็นได้ว่า ความแตกต่างขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมี ความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัย, เหตุผล ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งแตกต่างการออกไป บางคนอยู่ในองค์กร เพราะต้องการที่จะอยู่ , อยู่เพราะจำเป็นที่จะต้องอยู่ และอยู่เพราะควรที่จะอยู่ การที่จะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรให้มากขึ้น

จะต้องพิจารณาความผูกพันทั้ง 3 ด้านไปด้วยกัน ซึ่งความผูกพันที่พนักงานสามารถรับรู้และรู้สึกได้ก็คือ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย ได้รับค่าตอบแทนไม่สูงแต่ท่านก็จะทำงานอย่างเต็มความสามารถถึงจะทำให้มีความรักและรู้สึกห่วงหาเนบริษัท เต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทางที่ดี มีความรักและรู้สึกห่วงหาเนบริษัท เต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานให้กับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ รู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนพูดถึงบริษัทในทางลบ กล่าวถึงบริษัทในทางที่ดีเสมอ ทำงานในบริษัทที่เป็นแรงบันดาลใจสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิต และรู้สึกยินดีเมื่อสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัท ซึ่งความผูกพันต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทางที่ดี

ออรุณ รักธรรม (2552, หน้า 268) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ได้ถูกนำเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959, pp.113-115, อ้างอิงจาก สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, หน้า 47) สรุปปัจจัย 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การที่พนักงานได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้เป็นอย่างดี และเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การมีความรับผิดชอบสูง มีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในองค์กร

3. ลักษณะของงาน (work itself) งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทาย

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายในงานที่รับผิดชอบ และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement) ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

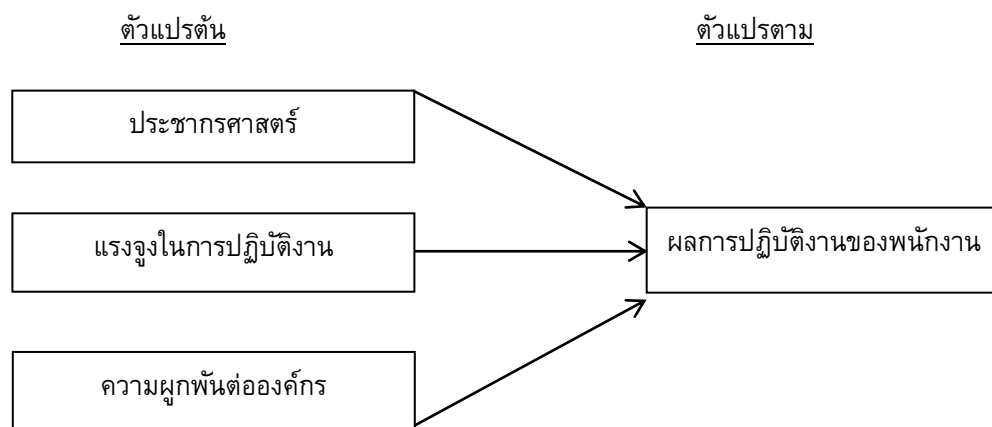
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

กรอบแนวคิด



การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจาก 5 เขต เขตละ 80 คน ได้แก่ เขตลาดกระบัง จตุจักร บางเขน สีลม บางกะปิ

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนไม่จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อน +0.5% และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 3 มีนาคม 2561 ถึง 17 มีนาคม 2561

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุการทำงาน, รายได้ต่อการปฏิบัติงาน), แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ความสำเร็จของงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า) และ ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นในรูปแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล หรือประชากรศาสตร์ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามรายการ (check test)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวนทั้งหมด 38 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 8 ข้อ (อ้างอิงจาก : ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 10 ข้อ (อ้างอิงจาก : ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 11 ข้อ ได้แก่ 1. ด้านทักษะการแก้ปัญหา 2. ด้านการบริหาร 3. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน 4. การวางแผน 5. การจัดระเบียบงาน 6. ความสำนึกต่อส่วนรวม 7. การทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง 8. การทำงานตามความสามารถ 9. การรับมอบหมายงาน 10. ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา 11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (อ้างอิงจาก : สุภาพร เฟ่งพิศ (2557)

ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชนผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย)

ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| 5 | หมายถึง ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง ระดับน้อยที่สุด |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานที่สะดวกต่อการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม
4. จากการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 400 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน เป็นเพศชายจำนวน 138 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.5) เพศหญิงจำนวน 262 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.5) โดยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 174 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.5) สถานภาพโสดส่วนใหญ่จำนวน 283 คน (คิดเป็นร้อยละ 70.8) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 263 คน (คิดเป็นร้อยละ 65.8) โดยส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายผลิต จำนวน 98 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.5) และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 201 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.2) โดยส่วนใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-

20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 192 คน (คิดเป็นร้อยละ 48) และพบว่าเพศส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ดี การวางแผนในการทำงาน เนื่องจากให้ค่า p-value เท่ากับ 0.007 และ 0.049 ตามลำดับ ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ($S.D.$)	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	4.04	0.677	มาก
ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม	3.87	0.669	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	3.92	0.702	มาก
ด้านความรับผิดชอบโดยรวม	4.07	0.660	มาก
ด้านความก้าวหน้าโดยรวม	3.62	0.927	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.91	0.727	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.87	0.746	มาก
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	4.07	0.645	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.91, 3.87 และ 4.07 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆและความผูกพันกับองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยกำหนดให้

X_1 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_2 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการยอมรับนับถือ

X_3 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_4 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความรับผิดชอบ

X_5 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้า

X_6 คือ ความผูกพันกับองค์กร

Y_1 คือ ท่านได้นำทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงาน

Y_2 คือ ท่านสามารถบริหารการทำงานของท่านได้ดี

Y_3 คือ ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

Y_4 คือ ท่านมีการวางแผนในการทำงาน

Y_5 คือ ท่านมีการจัดระบบการทำงานของท่าน

Y_6 คือ ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในทีม

Y_7 คือ ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

Y_8 คือ ท่านต้องการทำงานที่ทำให้หาความรู้ ความสามารถของท่าน

Y_9 คือ ท่านสนใจในรายละเอียดที่สำคัญของงาน

Y_{10} คือ ปัญหาจากการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุน และกระตุ้นให้ท่านมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนประสบการณ์

Y_{11} คือ ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ได้ดี

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ และความผูกพันกับองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

		Correlations																
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	x1	x2	x3	x4	x5	x6
y1	Pearson Correlation	1																
	Sig. (2-tailed)																	
	N	400																
y2	Pearson Correlation	.720**	1															
	Sig. (2-tailed)	.000																
	N	400	400															
y3	Pearson Correlation	.690**	.761**	1														
	Sig. (2-tailed)	.000	.000															
	N	400	400	400														
y4	Pearson Correlation	.642**	.722**	.659**	1													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000														
	N	400	400	400	400													
y5	Pearson Correlation	.610**	.650**	.638**	.780**	1												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000													
	N	400	400	400	400	400												
y6	Pearson Correlation	.627**	.627**	.524**	.595**	.577**	1											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000												
	N	400	400	400	400	400	400											
y7	Pearson Correlation	.553**	.579**	.512**	.599**	.661**	.654**	1										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000											
	N	400	400	400	400	400	400	400										
y8	Pearson Correlation	.538**	.575**	.487**	.503**	.581**	.633**	.729**	1									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000										
	N	400	400	400	400	400	400	400	400									
y9	Pearson Correlation	.661**	.676**	.603**	.612**	.665**	.660**	.724**	.695**	1								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000									
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400								
y10	Pearson Correlation	.628**	.629**	.548**	.621**	.648**	.625**	.675**	.692**	.749**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000								
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400							
y11	Pearson Correlation	.494**	.543**	.513**	.568**	.600**	.621**	.586**	.529**	.598**	.645**	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000							
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400						
x1	Pearson Correlation	.566**	.501**	.514**	.436**	.504**	.526**	.563**	.436**	.530**	.461**	.443**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400					
x2	Pearson Correlation	.472**	.501**	.531**	.485**	.485**	.452**	.546**	.421**	.484**	.438**	.445**	.696**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400				
x3	Pearson Correlation	.533**	.513**	.527**	.485**	.496**	.460**	.525**	.465**	.472**	.451**	.424**	.629**	.670**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400			
x4	Pearson Correlation	.495**	.529**	.501**	.460**	.570**	.443**	.480**	.517**	.515**	.502**	.411**	.505**	.459**	.503**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400		
x5	Pearson Correlation	.481**	.450**	.482**	.413**	.465**	.370**	.478**	.385**	.394**	.364**	.338**	.523**	.620**	.657**	.391**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	
x6	Pearson Correlation	.597**	.584**	.567**	.562**	.589**	.492**	.595**	.496**	.530**	.547**	.502**	.586**	.610**	.627**	.547**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 2 พบว่า ทุกคู่การทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ดังนั้น สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตามทั้ง 11 ตัวแปร ภายใต้ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่าแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 11 ข้อ ซึ่งมีค่า R Square = 0.446, 0.424, 0.416, 0.369, 0.445, 0.342, 0.442, 0.343, 0.392, 0.369 และ 0.305 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรที่ศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และความผูกพันต่อองค์กร ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ($Y_1, Y_2, \dots, Y_{11}$)

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน(X_1)				
ผลการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	t	p-value
Y_1	0.312	0.066	4.728	0.000*
Y_6	0.323	0.073	4.427	0.000*
Y_7	0.237	0.069	3.460	0.001*
Y_9	0.245	0.069	3.545	0.000*
แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ (X_2)				
Y_3	0.152	0.067	2.276	0.023*
Y_4	0.179	0.071	2.510	0.012*
Y_{11}	0.164	0.077	1.745	0.033*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X_3)				
Y_1	0.135	0.064	2.120	0.035*
Y_4	0.136	0.067	2.036	0.042*
ด้านความรับผิดชอบ(X_4)				
Y_1	0.178	0.055	3.251	0.001*
Y_2	0.265	0.054	4.892	0.000*
Y_3	0.218	0.053	4.084	0.000*
Y_4	0.185	0.057	3.246	0.001*
Y_5	0.343	0.053	6.491	0.000*
Y_6	0.173	0.060	2.875	0.004*
Y_7	0.156	0.057	2.745	0.006*
Y_8	0.365	0.063	5.752	0.000*
Y_9	0.277	0.057	4.844	0.000*
Y_{10}	0.269	0.058	4.648	0.000*
Y_{11}	0.144	0.061	2.357	0.019*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	t	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร(X_0)				
Y_1	0.319	0.064	4.979	0.000*
Y_2	0.308	0.063	4.865	0.000*
Y_3	0.224	0.063	3.573	0.000*
Y_4	0.366	0.067	5.472	0.000*
Y_5	0.285	0.062	4.605	0.000*
Y_6	0.230	0.071	3.261	0.000*
Y_7	0.321	0.066	4.829	0.000*
Y_8	0.288	0.074	3.078	0.002*
Y_9	0.245	0.067	3.654	0.000*
Y_{10}	0.373	0.068	5.504	0.000*
Y_{11}	0.351	0.072	4.892	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 11 ด้าน เนื่องจากมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 (ตามตาราง 2)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

เพศส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ดี การวางแผนในการทำงาน ส่วนในด้านเพศที่ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะในการแก้ปัญหาที่ใช้ในการทำงาน สามารถบริหารการทำงานของงานได้ดี การจัดระบบการทำงาน การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในทีม การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง การทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ การสนใจในรายละเอียดที่สำคัญของงาน ปัญหาจากการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุน และกระตุ้นให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ได้ดี

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง งานในปัจจุบัน และ รายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้ง 11 ข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้า

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี การศึกษา ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ทำงานฝ่ายผลิต อายุการทำงานอยู่ต่ำกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนในช่วง 15,000-20,000 บาท

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ภาพรวมลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้ง 11 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมา แต่งผึ่ง (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตามทั้ง 11 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรยา มหากณานนท์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สาราสน์วิเทศบางบอน ผลการศึกษาพบว่าครูในโรงเรียนสarasnวิเทศบางบอนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ครูมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ

เกริกวิช เกิดสว่าง (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ บุคคลมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, พนักงานข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีรางวัลพิเศษเพื่อ

ความรู้สึกรู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพเสริมหรือรายได้เสริมให้แก่พนักงาน และควรสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน ด้านการคงอยู่ ควรจัดให้มีผลตอบแทนหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว ด้านบรรทัดฐาน ควรจัดให้มีรางวัลจากการทำงานดีเด่นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเพราะพนักงานเป็นผู้ที่พบเจอปัญหามากที่สุด และควรเพิ่มโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีกิจกรรมในช่วงสงกรานต์หรือปีใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิศาสตร์ อินทรโชติ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงานต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารองค์กร ควรนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรให้ทัดเทียมกับองค์กรของนานาชาติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านกลุ่มเป้าหมายเฉพาะพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมถึงเป้าหมายที่เป็นพนักงานของภาครัฐ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรเช่นกัน

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรทำแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการตอบแบบสอบถามของแต่ละรายบุคคล เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน การใช้การสัมภาษณ์ควบคู่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อจะได้นำผลนั้นไปใช้ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ปัทมา แต่งผึ่ง. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ-พระนคร.

พรธนา ศรีพิทักษ์. (2551) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อำเภอโซคชัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สรยา มหากณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรรวรรณ โตะเงิน. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไว ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

सानิตตา วงศ์สุระเศรษฐ์. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จิรวรรธ เนรแย้ม. (2553). ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก.

วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกริกวิช เกิดสว่าง. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง.

วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชูเกียรติ ยัมพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัด

ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธจิตรา กางหาญ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิษณุ โปะเปี่ยมลาภ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวิทย์ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

สุภาพร เฟ่งพิศ. (2557). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชนผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย.

ดุชนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุชนิพนธ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น ฟรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหา-
บัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภชัย รุ่งเรืองเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.