ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

WORK MOTIVATION FACTORS THAT AFFECT CORPORATE LOYALTY

ศิริลักษณ์ พละศักดิ์
สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirilak palasak
E-mail: Samemy10@hotmail.com
Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของเนื้อหาด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานทั่วไป จำนวน 30 คน พบว่าได้ระดับความเชื่อมั่น 0.907 จากนั้นนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ทดสอบและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ผลจากการศึกษา พบว่า ข้อมูลด้านประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.5 เพศชาย ร้อยละ 37.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 23-30 ปี ร้อยละ 82.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 44.75 อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ร้อยละ 75.5 และผลการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานแตกต่างกันมีผลทำให้ความภักดีต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในทางเดียวกันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย รายได้และสวัสดิการ ก็มีผลต่อให้ความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

บทนำ (บทที่ 1)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554) ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาประเทศตามการเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มความแข็งแรงของประเทศและการสนับสนุนด้านอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในเรื่องของการเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการและวิสาหกิจภายในประเทศให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัฒน์ที่เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการเติบโตด้านการสื่อสาร ซึ่งปัจจุบันสภาวะการแข่งขันดำเนินธุรกิจมีแนวโน้มที่จะมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรหรือภายในประเทศ แม้กระทั่งการแข่งขันภายนอกประเทศ ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถ เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพและความสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และการที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนที่ขาดไม่ได้ในการดูแลคนขององค์กรคือ เรื่องของความปลอดภัย แนวทางทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุของ Domino (1931 อ้างใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2547, หน้า 13–18) ซึ่งปัจจัยสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของคนรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยและปัจจัยอื่น ๆ ทำให้เกิดการบาดเจ็บในที่สุด อุบัติเหตุจะไม่เกิดขึ้น ถ้ามุ่งเน้นแก้ไขไปที่ตัวบุคคล เพราะความบกพร่องของคนเป็นต้นเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุ ส่วนหนึ่งในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานคือการขาดการป้องกันความปลอดภัยที่ดีจึงต้องพยายามปลูกฝัง และสร้างทัศนคติที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับความปลอดภัย และการมีความเข้าใจและร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้บริหาร คนขององค์กรตลอดจนลูกจ้างทุกระดับ เพื่อให้เห็น

ถึงคุณค่าของความสำคัญของการมีบทบาทร่วมกันในการวางแผนและดำเนินการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และทำงานร่วมกันให้เกิดคุณภาพสูงที่สุดจนแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กร และนำมาซึ่งความภักดี

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

2.เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการศึกษา รายได้และอายุงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย ปัจจัยค่าตอบแทนละสวัสดิการที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1. เพศ อายุ สถานภาพทางการศึกษา รายได้และอายุงานต่างกันทำให้ความภักดีต่อองค์กรต่างกัน

2. อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

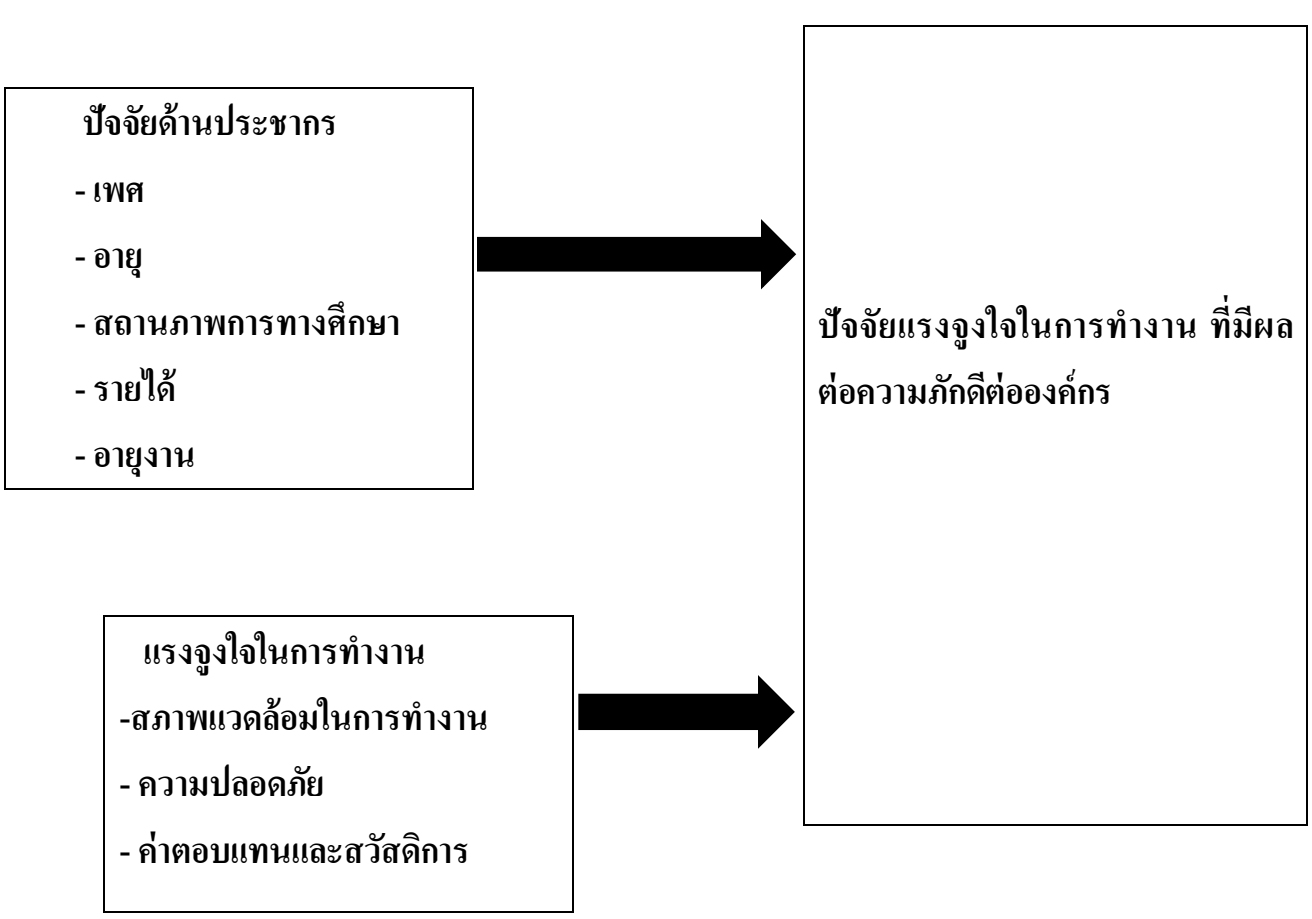
1. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2. ใช้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ในการยกระดับความภักดีของพนักงาน

3. ใช้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ในการลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่

เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย



วรรณกรรมปริทัศน์ (บทที่ 2)

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัย
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีการวิจัย (บทที่ 3)

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed–end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลความปลอดภัย ข้อมูลค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

2. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นบุคคลากรพนักงานทั่วไป โดยจะทำการสุ่มแบบเจาะจง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนประชากรไม่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน ± 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม คือ บุคลากรพนักงานทั่วไป และทำการสุ่มแบบเจอะจงตัวอย่างบุคคลากรพนักงานทั่วไป ในเดือนตุลาคม พ.ศ.2562โดยมีการสุ่มแบบเจาะจงตัวอย่าง วันที่ 14 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 จำนวน 400 คน

3. กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. เริ่มต้นจากการกำหนดหัวข้อวิจัยที่สนใจและตัวแปรต่าง ๆ และมีการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลกรพนักงานทั่วไปที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน ± 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากรพนักงานทั่วไป จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟ่า (Cronbach’s Alpha Anaysis Test)

4. ทำการจัดเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และนำข้อมูลมาใส่ในโปรแกรมทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูล

5. วิเคราะห์ประมวลโดยใช้ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t–test) ค่าเอฟ (F–test) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พร้อมสรุปผล

4. วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมติฐานส่วนที่ 1 (ด้านประชากร) จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t–test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F–test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One–way Analysis of Variance: One–way ANOVA)

สมมติฐานส่วนที่ 2 (ด้านแรงจูงใจในการทำงาน) จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (บทที่ 4)

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตารางที่ 1: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	150	37.50
เพศหญิง	250	62.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.5 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตารางที่ 2: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
23-30 ปี23-30 ปี	330	82.50
31-37 ปี	41	10.25
38-45 ปี	25	6.25
45 ปีขึ้นไป	4	1.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ อายุ 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.25 อายุ 38-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.25 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่อายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 3: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	97	24.25
ปริญญาตรี	280	70.00
สูงกว่าปริญญาตรี	23	5.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.25 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.75

ตารางที่ 4: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	148	37.00
15,001 - 25,000 บาท	179	44.75
25,001 - 35,000 บาท	42	10.50
มากกว่า 35,000 บาท	31	7.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ เงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมาได้แก่ เงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.00 เงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.50 และเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ เงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.75

ตารางที่ 5: จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	302	75.50
5-10 ปี	68	17.00
11-15 ปี	19	4.75
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	11	2.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.50 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00

อายุงาน 11- 15ปี คิดเป็นร้อยละ 4.75 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.75

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ตารางที่ 6: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

เพศ	**เพศชาย**		**เพศหญิง**		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ความภักดีต่อองค์กร	4.11	0.569	4.11	0.547	- 0.493	0.398

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของของความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

อายุ	**แหล่งความแปรปรวน**	**df**	**ss**	**ms**	**f**	**p**
ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.086	1.099		
					3.396	0.018*
	ภายในกลุ่ม	396	119.932	0.303		
	รวม	399	123.018			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของของความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันแต่ละช่วงอายุส่งผลให้ต่อความภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพการศึกษา

สถานภาพด้านทางการศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**df**	**ss**	**ms**	**f**	**p**
ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	10.500	5.230		
					18.523	0.000*
	ภายในกลุ่ม	397	112.518	0.283		
	รวม	399	123.018			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของของความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพด้านการศึกษา พบว่าสถานภาพด้านการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9: ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเงินเดือน

เงินเดือน	**แหล่งความแปรปรวน**	**df**	**ss**	**ms**	**f**	**p**
ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.141	1.714		
					5.757	0.001*
	ภายในกลุ่ม	396	117.877	0.298		
	รวม	399	123.018			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 9 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของของความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านเงินเดือน พบว่าสถานภาพด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 : ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	**แหล่งความแปรปรวน**	**df**	**ss**	**ms**	**f**	**p**
ความภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.999	1.000		
					3.299	0.020*
	ภายในกลุ่ม	396	120.018	0.303		
	รวม	399	123.018			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 10 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของของความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน พบว่าสถานภาพด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สมมติฐานส่วนที่ 2 (ด้านแรงจูงใจในการทำงาน) จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 : ค่าที่มีผล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ความภักดีต่อองค์กร	**B**	**สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)**	**ค่า t**	**Sig (P – Value)**
1.ด้านสภาพแวดล้อม	0.195	0.189	4.624	0.000*
2.ด้านควาปลอดภัย	0.210	0.170	4.351	0.000*
3.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.515	0.588	16.640	0.000*

R^2 = 0.830, F – Value = 291.728, n = 400, P – Value $\leq$ 0.05*

ผลรวมแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรเท่ากับค่า B (0.195 (ด้านสภาพแวดล้อม) + 0.210 (ด้านความปลอดภัย) + 0.515 (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) = 0.830 คิดเป็นเปอร์เซ็นเท่ากับ 83% ถือว่าสูงและน่าเชื่อถือได้

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทสรุป (บทที่ 5)

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1.พนักงานทั่วไปที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.5 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.5

2.พนักงานทั่วไปที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคืออายุ 23-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.25 อายุ 38-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.25 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ อายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.00

3.พนักงานทั่วไปที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.25 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.75

4.พนักงานทั่วไปที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ เงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.75 รองลงมาได้แก่เงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.00 เงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.50 และเงินเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ เงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.75

5.พนักงานทั่วไปที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.50 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00 อายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.75 และอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.75

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. สมมฐานส่วนที่ 1 (ด้านประชากร) ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อระดับต่อความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างค่าที (t–test) และ ความแตกต่างค่าเอฟ(F–test) ของความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านเงินเดือน และด้านอายุงานพบว่าความภัคดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สมมติฐานส่วน 2 (ด้านแรงจูงใจในการทำงาน) ความแตกต่างของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความภักดีต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์ ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความภัคดีต่อองค์กรในทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

1.สมมติฐานส่วนที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ ด้านสถานภาพด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้และด้านอายุงานพบว่า มีความแตกต่างกันนั้น หมายความว่าพนักงานทั่วไปมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรต่างกัน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow (1970) ที่ว่า ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and BelongingNeeds) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่ ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self–Esteem Needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมาซึ่งความต้องการในชั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความ

ภาคภูมิใจใจตนเอง ขั้นที่ 5 ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self–Actualization Needs) เป็นความต้องการชั้นสูงของมนุษย์ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้ รวมถึงการที่สังคมก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต คือ การรับประทานอาหารที่มีคุณค่ากินให้ถูกหลัก มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก ในครอบครัวมีความสัมพันธ์อันดีรวมถึงสุขภาพที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้มีอาชีพสุจริตมีจริยธรรมและคุณธรรม ให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และพัฒนาตนเองเสมอ

2. สมมติฐานส่วนที่ 2 ความแตกต่างของปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรในบริษัท ควรมีการทำการวิจัยเพื่อหาจุดบกพร่องของทางบริษัทและต้องการให้ผู้บริหารใส่ใจกับผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นและธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับบริษัทต่อไป

2.ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร เช่น สถานที่ทำงานไกล รายได้ บุคลิกภาพ ความคาดหวัง เป็นต้น

3.ควรมีการจัดการศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดกิจกรรมลดความเครียด เป็นต้น เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษาและในการพัฒนาคุณภาพของบริษัทต่อไป