

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

THE FACTORS OF THE WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF EMPLOYEES AT THAI SUMMIT MITSUBA ELECTRIC
MANUFACTURING CO., LTD

นายศุภชัย วิบูลย์อรชรกร

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

SUPPACHAI VIBOOLATTAKORN

E-mail: suppachai_boy@hotmail.com

Marketing of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะอิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะอิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะอิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะอิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะอิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน; บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study level the motivation of work and organizational commitment of employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd 2) To compare the engagement with the organization of employees at Thai Summit, Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd. Classified by personal factors 3) to study the motivation factors that affect the organizational commitment of employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd.

The sample group used in this research was employees of Thai Summit, Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd. were 255 persons using a questionnaire to collect data statistic for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by Independent Sample (t-test), one-way ANOVA and multiple linear regression.

Result from research as following: Organizational commitment of employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd in overall had a medium and the results of the hypothesis testing found as 1) Employees of Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd with difference gender, Age, highest education level, Salary, Duration of works had difference with Organizational commitment 2) The factors of the work motivation such as Policy and administration, the success of the work, Relationships with commander, Responsibility of work had affected with employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd.

Keywords: Factors of work; Thai Summit Mitsuba

บทนำ

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ทุ่ม

งบประมาณ ในแนวทางการคัดเลือก ดูแล และรักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ที่ยอมส่งผลที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี

ดังนั้นองค์กรควรสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร การสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงรวมถึงมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์ความรู้และความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ (กรองกาญจน์ทองสุข, 2554)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำเสนอผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 255 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งวิจัยกลุ่มตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะอีเล็คทริค แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของงานที่ตนได้ปฏิบัติ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนประสบความสำเร็จอย่างดี ประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนก และต่างแผนก ทำให้ได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่าง หรือเป็นผู้นำในด้านการทำงานและด้านต่าง ๆ ซึ่งการตอบสนองความต้องการในระดับนี้ หมายถึงความพึงพอใจในความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ได้รับความชื่นชมและผู้บริหารระดับสูงยอมรับในผลงาน ยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกและต่างแผนก หรือบุคคลอื่นๆ ในด้านความสามารถ ด้านความคิดเห็น และด้านการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ลักษณะของงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ ทำงานที่มีความสำคัญ มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง ความน่าสนใจของงาน มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความ มีความอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัด **ด้านความรับผิดชอบ**

ณิชาญาพัทตร์ ชลศิริพงษ์ (2559) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ที่มีวินัยในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ERG ด้านความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) การดำรงชีวิต 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ **ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ**

เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ กล่าวว่า เมื่อมนุษย์มีความต้องการได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับที่เล็งเห็นว่าเหมาะสมกับความสามารถ และถ้าได้รับเงินเดือนในระดับที่ยังไม่พอใจ ความต้องการในด้านสวัสดิการก็จะอยู่ในระดับสูง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและสวัสดิการหมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ เกณฑ์การให้เงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตันแฮม กรู๊ป และแคสทาเนด้า กล่าวว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานและผู้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือ มีการมอบหมายงานให้แก่บุคคลชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมจิตร์, (2557) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การที่พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหาร

เฟรดเดरिक เฮอริชเบิร์ก กล่าวว่า การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคล เพื่อให้เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สตีเยร์ (Steers 1991) ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การที่บุคคลต้องการเข้ามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเชื่อมั่น ศรัทธาจงรักภักดีและรักในองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

จิวีมา พุฒประเสริฐ, (2556) กล่าวว่า การแสดงให้เห็นถึงว่าสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยแสดง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและพลังงานในการทำงานให้กับองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร คือความปรารถนาของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไม่คิดจะลาออกจากการองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยวัฒน์ โอสถอำนวย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 240 คน เครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนน เฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1.ลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงมี สถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 - 50,000 บาทเป็นพนักงานระดับทั่วไปและมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี 2.พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3. พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ธนกร ตรีพลอักษร , (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพอนเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 2.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัทพอนเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานค่า (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) หากพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ ภายหลังจากทำสอบ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันของพนักงานบริษัทภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันของพนักงานบริษัทอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรรองลงมาคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกกับภาพในองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มีเพศสภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแต่พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบไม่ทดลอง ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พนักงานในบริษัท ไทยซัมมิท มีทชูปะอี่เลิศทริค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 782 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางของ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

1.2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ ด้านนโยบายการและบริหาร มีจำนวนทั้งหมด 18 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยอย่างมาก 4 = เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยบ้าง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

1.3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ส ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยอย่างมาก 4 = เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยบ้าง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

1.4 คำถามข้อเสนอแนะให้แสดงความคิดเห็น แนวทางในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร ท่านคิดว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ใช้ t-test วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ เพศ

2.2 ใช้ One way ANOVA วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค่าจ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริงจำกัดที่มีเพศ อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริงจำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.1 พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัดที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน

2.2.2 พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัดที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน

2.2.3 พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัดที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัทที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และแตกต่างกัน

2.2.4 พนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัดที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงาน

บริษัท ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยตามได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ จำกัด จากการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ เห็นด้วยทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตามลำดับ

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานในบริษัท แห่งนี้ได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจทำงาน เสียสละเวลาส่วนตัวช่วยเหลือองค์กรด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับวิจัยของ วาทีนี เทียงตรง (2559) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง” พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยมากที่สุด

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท แห่งนี้มี ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในองค์กรสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ลีพุนทรัพย์, 2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่ให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce Buchanan (1974) (อ้างถึงใน ขนิษฐา, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านอัตราเงินเดือน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสดอานวย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน ณัฐกานต์ ศรีทอง, 2560) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากที่อายุบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

2.3 พนักงานบริษัท ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ไม่ต่างกัน แสดงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสร้างได้ทุกระดับชั้นระดับการศึกษาไม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน ณัฐกานต์ ศรีทอง, 2560) กล่าวว่า ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2.4 พนักงานบริษัท ที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่านั้น มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างอิงใน วาสนา ,(2553)) ที่กล่าวว่า เงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

2.5 พนักงานบริษัท ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน ณัฐกานต์ ศรีทอง, 2560) กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีเห็นว่าหน้าที่พนักงานขององค์กรได้รับผิดชอบงาน ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก และสอดคล้อง

กับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Maslow (1943)(อ้างอิงใน รัตนรพี,(2554)) 5 ขั้น ที่กล่าวว่า ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการการมีส่วนร่วมทางสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ และประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอำนาจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท” ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยมีเห็นว่าการทำงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงหรือไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน วาสนา,(2553)) ทฤษฎีนี้จะเน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับ ปัจจัย 2 ประการได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance factors) หรือการปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยมีเห็นว่าการทำงานไม่ได้มีอิสระในความคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน วาสนา,(2553)) ทฤษฎีนี้จะเน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับ ปัจจัย 2 ประการได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance factors) หรือการปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

3.4 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน วาสนา,(2553)) ทฤษฎีนี้จะเน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับ ปัจจัย 2 ประการได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน(Maintenance factors) หรือการปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

3.5 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงเช่น ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในบริษัท ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer's Theory) (Gilmer , 1967) อ้างถึงใน จริยาและคณะ,2553) กล่าวหาว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงาน

3.6 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดพนักงาน ให้เข้ามาทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer , 1967 อ้างถึงใน จรียาและคณะ,2553) กล่าวว่า การที่บุคคลรู้สึกพอใจในค่าจ้างและได้รับสิ่งตอบแทนนั้นๆ อย่างยุติธรรม เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยก็มีส่วนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้

3.7 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence, Relation, Growth) ของเคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (เกลิงศักดิ์ อินทรสร,2554) กล่าวว่าสัมพันธ์ภาพทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

3.8 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้งานที่ทำออกมา ได้ดีมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Fredrick Herzberg) (อ้างอิงใน วาสนา,(2553)) กล่าวว่า สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม

3.9 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายและการบริหารมีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Fredrick Herzberg) (อ้างอิงใน วาสนา ,(2553))กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ จำกัดต้องให้ความสนใจต่อปัจจัยส่วนบุคคลมากขึ้น ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จากการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริก แมนูแฟ็คเจอร์ จำกัดต้องให้ความสนใจมากขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันของบริษัทที่อยู่ในเครือ หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- กมลรัตน์ บำรุงศรี. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีทีซี หน้า ดิมสยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- ชนิษฐา นิมแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน,การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.*
- จรรยา สุขสละ ดวงตา สราญรัมย์ และ สะอาดบรรเจิดฤทธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทขนส่ง จำกัด .ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2,งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชญัญญา สวัสดิ์สิงห์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 2,งานนิพนธ์นี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชัยวัฒน์ โอสถอำนาย.(2555). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ*

- พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง,วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง.(2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส.(2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.
- จิฎิมา พุฒประเสริฐ.(2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกานต์ ศรีทอง.(2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง, การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญา,บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณิชนาพัทธ์ ชลศิริพงษ์.(2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัด ชลบุรี.วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดรุณี ปู่เต๊ะ.(2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลุมพีน จังหวัดปัตตานี. งานนิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์.(2559). วารสาร การจัดการสมัยใหม่, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูล.(2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน,วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,แขนง วิชาบริหารรัฐกิจ,สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร.(2557). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,ภาค วิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.