

แรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีองค์กรของพนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์
จำกัด และบริษัทในเครือ

The incentives that effect the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in
the group's employees

เข็มชาติ ทนกระโทก

สาขาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Khemchat Thonkrathoke

Email : Khemchat.2506@gmail.com

Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng

University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ 5) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย พนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 200 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS/PS คำนวณหา ค่าความถี่ (Frequency)

ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีองค์กร ใช้ค่า t-Test และค่า F-Test (หรือ One-Way ANOVA) และสถิติที่ทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ทำการทดสอบที่ระดับ นัยสำคัญที่ทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ เมื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน พบว่ามีผลต่อความภักดีองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือแตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านเงินเดือน ด้านรางวัล ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ที่แตกต่างกัน พบว่ามีผลต่อความภักดีองค์กรของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน โดยทุกปัจจัยได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ด้านเงินเดือน ด้านรางวัล ด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในงานล้วนแต่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งสิ้น ($p < 0.05$)

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล; แรงจูงใจด้านผลตอบแทน; ความภักดีต่อองค์กร

Abstract

This research aims to 1) to study personal characteristics of employees of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group 2) to study the motivating factors of employees of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group 3) to study factors relating to the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group's employees 4) to compare personal characteristics that effect the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group's employees 5) to compare incentives as a factor in influencing the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group's employees.

The sample set consists of 200 employees of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group. For data analysis, SPSS/PS program was used to determine frequencies, percentages, means, standard deviations. The tests of standard in comparing the differences in personal factors and the incentives that impact organizational loyalty, were t-Test and F-Test (or One-Way ANOVA). Moreover, the statistics that test Multiple Regression for both hypotheses was set at 0.05 statistical significance.

The examination of hypotheses found that employees' (of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group) personal factors when compared to multiple personal characteristics (i.e. gender, age, education level, monthly income), result

in the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group's employees differently. As for incentives (various salaries, rewards, natures of job and work environments), it can be noticed that the incentives affect the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group's employees differently. All factors which are personal characteristics i.e. gender, age, education level, monthly income are correlated at 0.000 statistical significance. Further, the research discovered that incentives (including salaries, rewards, natures of job and work environments), all have influence on the loyalty of Biopharm Chemicals Co., Ltd. and companies in the group's employees ($p < 0.05$).

Keywords: Personal Factors, Compensation that motivates, Organizational Loyalty

บทนำ

องค์กรหนึ่งตั้งขึ้นมาของคนกลุ่มหนึ่งมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้วก็สมมติเรียกกันว่า บริษัทและการที่จะทำให้องค์กรเติบโต มีความก้าวหน้าจำเป็นจะต้องมีพนักงานเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน บริษัทของเราก็จำเป็นจะต้องมีแรงจูงใจ ให้บุคคลภายนอกที่มีความสามารถ มีประสบการณ์สูงอยากเข้ามาร่วมงานกับ องค์กรของเรา เพราะในปัจจุบันหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งกับเรามีตัวเลือกมากมาย เนื่องจากเล็งเห็นคุณค่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญไม่ได้ เช่น กระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ส่งของหรือสินค้าให้กับลูกค้าไม่ทันเป็นต้น และก็จะทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรนั่นเอง หากองค์กรต้องการพนักงานที่ดีมีคุณภาพ ก็จำเป็นจะต้องลงทุนสูง โดยเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปตัวเงิน การเลื่อนตำแหน่ง มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานที่สำคัญ รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเกิดทักษะในการทำงาน ความรู้ความชำนาญ ความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อทางองค์กรได้ปฏิบัติแก่พนักงานตามที่กล่าวมาแล้ว จึงเป็นเหตุทำให้เกิดแรงจูงใจมีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากถ้าพนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เต็มใจรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามมีความตั้งใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะอุทิศเวลาให้แก่องค์กรทุกเมื่อ ทั้งสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงานที่ได้รับบัญชา พนักงานจะมีความรู้สึกว่ององค์กรเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตเขา

ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานไม่มีแรงจูงใจ ในการทำงานก็จะไม่ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร ทำงานไปวันๆไม่สนใจ ทำไปเพื่อเงินค่าจ้าง ไม่มีความผูกพันกับองค์กรในทางบวก ไม่มีความสุขกับการทำงาน จะทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายเท่าที่สั่งเท่านั้น โดยไม่คิดทำเพื่อองค์กร เป็นเหตุให้งานด้อยคุณภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถสู้คู่แข่งได้

การลาออกของพนักงานย่อมทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร เช่น พนักงานที่มีทักษะมีความชำนาญ ลาออก ทำให้องค์กรจะต้องลงทุนฝึกคนใหม่ ทำให้เสียเวลา หรือลาออกไปอยู่คู่แข่งขององค์กรก็ยิ่งทำให้เกิดผลเสียตามมามากมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ

สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ด้านรางวัล ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ไม่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตของศึกษาวิจัย

การกำหนดขอบเขตในการวิจัย ขออธิบายพอสังเขปดังต่อไปนี้ ประเภทและรูปแบบการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยประเภท งานวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research)ใช้แบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครืออยู่ในเขต วัฒนากรุงเทพมหานคร 10110 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของTaro Yamane ระดับความเชื่อถือ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 800 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างมาทั้งหมดจำนวน 200 คนเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2562

ด้านตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ใช้ในการศึกษาวิจัยส่วนบุคคลในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ

1.2 ตัวแปรอิสระ เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ซึ่งใช้ในการวิจัยพนักงาน บริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครืออยู่ในเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร ในด้านเงินเดือน ด้านรางวัล ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงาน

2. ตัวแปรตาม คือความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครืออยู่ใน เขต วัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เมื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร บริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของท่านได้
2. เมื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กรของท่านได้
3. เมื่อทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของท่านได้
4. เมื่อทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของท่านได้
5. เมื่อทราบถึงการเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของท่านได้

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

มาสโลว์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (Abraham H.Maslow. 1954: 80 - 106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ลำดับความต้องการมี 5 ชั้น ดังนี้

- 1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
- 3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs)
- 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)
- 5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบอร์ (Fredrick Herzberg), Fredrick Herzberg Bernard Mausner; & Bardara Block Snyderman. (1959) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือ
10. ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เยาวหรี(2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ พบว่า

1. เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แสดงออกแตกต่างกัน
2. อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน
3. อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้าน การรับรู้แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ ทองสุข ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน แต่จะขัดแย้งในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด ไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีอายุ 25-35 ปี เป็นผู้ที่มิประสบการณืในการทำงาน 5 – 10 ปี ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดี

ต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด ไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สอดคล้องกับการวิจัยของ ดลกมล เอนจิตะ (2548) ได้ทำการศึกษาทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคาร CTIBANK ที่มีความพึงพอใจโดยรวมและความภักดีต่อธนาคารพบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านเกียรติยศ อยู่ในระดับดี และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับดีมาก ด้านความพึงพอใจโดยรวมมีระดับความพึงพอใจมากและมีความภักดีต่อธนาคารในระดับมากเช่นกัน

กำธร ประสพสุขโชคมณี , ประเสริฐ ประสพสุขโชคมณีแลสุภาพร พิศาลบุตร(2547:2) ได้แบ่งค่าตอบแทนของพนักงานไว้เป็น 2 ประเภทดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และได้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง คือสิ่งที่ลูกจ้างได้รับในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้าการขาย
2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่บริการประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรงที่ลูกจ้างได้รับ เช่น ประกันสุขภาพ และชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจที่ได้รับการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งพิจารณาแบ่งได้เป็น 2 ชนิดได้แก่

1. ลักษณะงาน ที่ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น งานที่น่าสนใจ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของงาน ได้แก่นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

มอนดี้และโน (Mondy,R.W; Noe,R.M.2005:284-285) แบ่งประเภทค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสามารถตีค่าเป็นประโยชน์เชิงเศรษฐกิจเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย

เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์เหมาะจ่ายเป็นเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลง

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เป็นรางวัลที่ให้แก่นักงาน หรือประโยชน์เกื้อกูลที่บริษัทจัดให้พนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการดึงดูด รักษาและจูงใจพนักงาน

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ค่าตอบแทนรูปแบบนี้จะมาจากงานที่พวกเขาทำ หรือสภาพแวดล้อมจากการทำงานได้แก่

2.1 ด้านตัวเงินประกอบด้วย

- ทักษะที่หลากหลาย งานที่ปฏิบัติเรียกร้องความต้องการระดับความรู้ ความสามารถ ความ

ชำนาญ ทักษะหลากหลายแค่นั้นเพียงใดเพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายชนิดที่ตนมี

- เอกลักษณะของงาน งานที่ปฏิบัติต้องการระดับแห่งความสำเร็จสมบูรณ์ในตัวเองมากน้อยเพียงใด ความสำคัญของงาน ระดับผลกระทบของงานที่มีผลต่อผู้อื่นถือว่าเป็นความสำคัญของงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นโยบายที่ใช้ นโยบายทรัพยากรทรัพยากรบุคคลต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบการละเลยพนักงานหรือการใช้นโยบายที่เข้มงวดมากเกินไปนั้นจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรและพนักงาน ความสามารถของพนักงาน องค์กรที่จะบรรลุความสำเร็จได้ต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกท่านต้องมีความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม

- เพื่อนงานที่รู้จัก คนส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับในกลุ่มและเป็นกลุ่มงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานต้องปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพอนามัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง การลดหย่อนการทำงานต่อสัปดาห์ การแบ่งงาน การทำงานนอกเวลาและการเกษียณอายุ

พอจะสรุปได้ว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านได้แบ่งเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างควรได้รับนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆได้แก่ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเช่น เงินเดือน การขึ้นเงินเดือน รางวัลเงินสด และค่าตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปแบบตัวเงิน เช่น ค่าสวัสดิการการประกันภัย การเลื่อนตำแหน่ง

จะสอดคล้องกับความหมายของ โบและสก็อต (Peter M.Blau;& W.Reichard Scotts.1962:165) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจหมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนร่วมสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภาคภูมิใจผู้ได้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

ถ้าพนักงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรพนักงานก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความเต็มใจและลงแรงกายอย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ เมื่อมอบหมายงานให้ หรือให้ทำงานนอกเวลาพนักงานคนนั้นก็ทำด้วยความเต็มใจ ไม่มีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้ทำ ผลงานที่ทำออกมาย่อมได้ทั้งปริมาณ และประสิทธิภาพ สามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้และอาจจะเหนือกว่าหลายเท่า เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. ผู้จัดทำวิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ไปโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัดและบริษัทในเครือในเขต วัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 จำนวน 200 คน เริ่มแจกแบบสอบถามเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2562 จนครบจำนวน ในช่วงเที่ยง หรือช่วงเวลาพักของแต่ละวัน โดยไม่รบกวนเวลาทำงานของพนักงาน

2. ผู้จัดทำวิจัยได้แจกแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบาย วัตถุประสงค์การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง และชี้แจงการกรอกแบบสอบถาม แต่ละขั้นตอนให้เข้าใจ

3. ผู้จัดทำวิจัย ให้พนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ทำแบบสอบถามให้เสร็จภายในวันนั้น โดยให้กรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง ไม่ต้องเคร่งเครียด

4. เมื่อพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้จัดทำวิจัย กล่าวขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

5. ผู้จัดทำวิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว และนำไปศึกษาวิเคราะห์ปริมาณผลข้อมูลต่อไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อมีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์การทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีองค์กร ของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัดและบริษัทในเครือ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-Test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีองค์กร ของพนักงานบริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัดและบริษัทในเครือ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง และด้านรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (f-Test หรือ One-Way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธีสถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Comparisons)

การวิเคราะห์ด้วยสถิติทั้ง 2 ข้อ ทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

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

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และรองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

1.2 กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

1.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

1.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เป็นจำนวนมากที่สุด 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 สถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และจำนวนน้อยที่สุดคือ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

1.5 กลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ มีรายได้ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

1.6 กลุ่มตัวอย่างให้ระดับมีความตั้งใจมากที่สุดคือ ท่านมีแรงจูงใจในการทํางานหรือระยะเวลาในการทํางานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลให้กับพนักงาน รองลงมาคือ ท่านมีแรงจูงใจในการทํางาน นำประสบการณ์ทํางานมาใช้ในการพิจารณาให้รางวัลให้กับพนักงาน

1.7 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ระดับมีความตั้งใจมากที่สุดคือ ท่านมีความมั่นใจ ว่าองค์กรจะเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน รองลงมาคือ ท่านมีความภักดีต่อองค์กร

1.8 ระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผลการพิจารณา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับความสำคัญมาก ในเรื่องปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ งานมีความท้าทาย รองลงมาคือ ท่านภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ระดับความสำคัญปานกลาง

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้/เดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่าง

2.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยในการจูงใจ ด้านรางวัล ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ร้อยละ 86.7 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และเมื่อพิจารณาเป็นแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านรางวัล ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ล้วนแต่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งสิ้น ($p < 0.05$)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้/เดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้/เดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เยาหรี(2552) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีทัศนคติของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีทัศนคตินั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละและด้านการรับรู้ พบว่า

1. เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แสดงออกแตกต่างกัน

2. อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกละแตกต่างกัน

3. อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการรับรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ด้านรางวัล ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ไม่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยในการจูงใจ ด้านรางวัล ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สอดคล้องกับการวิจัยของ ดลกมล เอนจิตะ (2548) ได้ทำการศึกษาทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคารCTIBANK ที่มีความพึงพอใจโดยรวมและความภักดีต่อธนาคารพบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านเกียรติยศ อยู่ในระดับดี และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับดีมาก ด้านความพึงพอใจโดยรวมมีระดับความพึงพอใจมากและมีความภักดีต่อธนาคารในระดับมากเช่นกัน

สอดคล้องกับความหมายของกำธร ประสบสุขโชคมณี , ประเสริฐ ประสบสุขโชคมณีแลสุขภาพพิศาลบุตร(2547:2) ได้แบ่งค่าตอบแทนของพนักงานไว้เป็น 2 ประเภทดังนี้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และได้แบ่งออกเป็น 2 ชนิดได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง คือสิ่งที่ลูกจ้างได้รับในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้าการขาย

2. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่บริการประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรงที่ลูกจ้างได้รับ เช่น ประกันสุขภาพ และชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น

2.1 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจที่ได้รับการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งพิจารณาแบ่งได้เป็น 2 ชนิดได้แก่

2.1.1 ลักษณะงาน ที่ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น งานที่น่าสนใจ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น

2.1.2 สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของงาน ได้แก่ นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ลักษณะงาน ที่ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น งานที่น่าสนใจ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น

มอนดี้และโน (Mondy,R.W; Noe,R.M.2005:284-285) แบ่งประเภทค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสามารถตีค่าเป็นประโยชน์เชิงเศรษฐกิจเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย

เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นค่าตอบแทนการทำงาน ถือเป็นเกณฑ์เหมาะจ่ายเป็นเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลง

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เป็นรางวัลที่ให้แก่พนักงาน หรือประโยชน์เกี่ยวคู่ที่บริษัทจัดให้พนักงาน เนื่องจากพนักงานเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการดึงดูด รักษาและจูงใจพนักงาน

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ค่าตอบแทนรูปแบบนี้จะมาจากงานที่พวกเขาทำ หรือสภาพแวดล้อมจากการทำงานได้แก่

2.1 ด้านตัวเงินประกอบด้วย

- ทักษะที่หลากหลาย งานที่ปฏิบัติเรียกร้องความต้องการระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหลากหลายแค่ไหนเพียงใดเพื่อผู้ปฏิบัติจะได้ใช้ความรู้ความสามารถหลายชนิดที่ตนมี

- เอกลักษณะของงาน งานที่ปฏิบัติต้องการระดับแห่งความสำเร็จสมบูรณ์ในตัวเองมากน้อยเพียงใด ความสำคัญของงาน ระดับผลกระทบของงานที่มีผลต่อผู้อื่นถือว่าเป็นความสำคัญของงาน

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นโยบายที่ใช้ นโยบายทรัพยากรทรัพยากรบุคคลต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบการละเลยพนักงานหรือการใช้นโยบายที่เข้มงวดมากเกินไปนั้นจะส่งผลต่อทั้งองค์กรและพนักงาน ความสามารถของพนักงาน องค์กรที่จะบรรลุความสำเร็จได้ต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกท่านต้องมีความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม

- เพื่อนงานที่รู้จักส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับในกลุ่มและเป็นกลุ่มงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานต้องปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพอนามัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้าง การลดหย่อนการทำงานต่อสัปดาห์ การแบ่งงาน การทำงานนอกเวลาและการเกษียณอายุ

พอจะสรุปได้ว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านได้แบ่งเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างควรได้รับนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆได้แก่ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเช่น เงินเดือน การขึ้นเงินเดือน รางวัลเงินสด และค่าตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปแบบตัวเงิน เช่น ค่าสวัสดิการการประกันภัย การเลื่อนตำแหน่ง

จะสอดคล้องกับความหมายของ โบและสก็อต (Peter M.Blau;& W.Reichard Scotts.1962:165) กล่าวไว้ว่า ความภาคภูมิใจหมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณงานมีส่วนร่วมสัมพันธ์เป็นอย่างมากต่อความภาคภูมิใจจากผู้บังคับบัญชามีความสะดวกในการสั่งการและง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากขึ้น

ระบบพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก และด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับน้อย ส่วนแรงจูงใจกับพฤติกรรมในการทำงานและแรงจูงใจกับความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมากจะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก อีกทั้งยังให้ความภาคภูมิใจต่อธนาคารมากด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานของพนักงานบริษัท ไปโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่ทำงานอยู่ในเขต วัฒนา กรุงเทพมหานครได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนที่ทำการศึกษาวิจัย บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถอยู่เสมอจึงจะให้พนักงานมีคุณภาพ มีสมรรถนะ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีองค์กร

2. องค์กรจะต้องจัดให้มี รางวัล เพื่อมอบให้แก่พนักงานการที่มีผลงาน งานมีประสิทธิภาพ งานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นต้น พนักงานจะได้มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า รางวัลมีผลต่อความจงรักภักดีองค์กรและการขึ้นเงินเดือนให้มีความยุติธรรมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เงินเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีองค์กรเช่นกัน

3. องค์กรจะต้องบริหารจัดการแรงจูงใจผลตอบแทนด้านลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในงาน ให้แก่พนักงานรับผิดชอบตามความเหมาะสม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องสร้างให้เกิดแก่พนักงาน พนักงานที่เก่งก็จัดงานให้ทำงานที่ท้าทาย มอบหมายให้ทำงานเต็มที่โดยไม่ก้าวก่ายในงานนั้น และองค์กรจะต้องสร้างพัฒนาทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงาน ปรับปรุงนโยบายการบริหารองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กำธร ประสบสุขโชคมณี , ประเสริฐ ประสบสุขโชคมณีแลสุภาพร พิศาลบุตร.2547. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ.วิ.เจ.พรินติ้ง.

ดลกมล เอนจิทะ. (2548). ทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคารCTIBANK ที่มีความพึงพอใจโดยรวมและความภาคภูมิใจต่อธนาคาร. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วรพงษ์ เยาหรี. (2552). ทักษะคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีภักดีของบริษัทที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Abraham H.Maslow. (1954).ทฤษฎีแรงจูงใจ.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Beau,Peter.;M & Scotts,Richat W. (1962). Formal oganiZations. Sanfrancisco: Havard Chandler Pubulishing.
- Herzberg ,Fredrick; & Bernard Mausner; & Bardara Block Snyderman. (1959).The Motivation to Work. 2nd ed. New York: John wiley Sons Inc
- Mondy,R.W; Noe,R.M. (2005). Human Resource Manatement.9th ed. New jersey Pearson Education,Inc.