

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Motivational Factors Which Influence The Job Retention Among

Students In The MBA Program Of Ramkhamhaeng University

ณัฐวดี ประเสริฐทรงกุล idbamm@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (3) เพื่อศึกษาระดับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง(4) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และ(5) เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 283 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร และข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent sample t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ และพบว่ากลุ่มตัวอย่างปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานระดับมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน

2 กลุ่มตัวอย่างมีการคงอยู่ในองค์กรอยู่โดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49

3. ลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย และหญิงมีระดับการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประกอบอาชีพ รายได้ และระยะเวลาการทำงานมีการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหาร การจัดการทางด้านการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Management) ที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร และให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรในองค์กร ที่ตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินเดือนประจำ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินโบนัส เงินกองทุนต่างๆ

Abstract

The objectives of this research were (1) to investigate the demographics data of the sample; (2) to examine the perceptions regarding the motivational factors of among students in the MBA program of Ramkhamhaeng University (3) to examine the perceptions regarding the job retention of among students in the MBA program of Ramkhamhaeng University (4) to examine the level of job retention of the respondent; (5) to examine the influence of motivational factors on job retention. The researcher utilized questionnaire to collect data from the respondent. The questionnaire included 4 parts. Part 1 collected demographics data of the respondent. Part 2 collected data regarding motivational factors. Part 3 collected data regarding job retention. Part 4 Recommendation. Results found that male and female had similar levels of job retention. Respondents in different age groups income groups had different levels of job retention. Respondents with different marital status groups had different levels of job retention. Respondents with different occupation groups had different levels of job retention. Respondents with different income groups had different levels of job retention. Respondents with different work period groups had different levels of job retention. The Multiple Linear Regression Analysis revealed that motivational factors influenced job retention. Job Security had the highest impact on job retention followed by Advancement, Working Condition, Company Policy and Administration, Achievement, Work Content, Fringe benefits and Compensation, Responsibility, Interpersonal Relation, Subordinate, Peers and Recognition respectively. All statistical analysis were performed at .05 significance level.

Keyword: Motivational factors, Job retention

บทนำ

หากพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จองค์การจำเป็นจะต้องพึ่งพาปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ Man (บุคลากร) Money (เงิน) Material (วัตถุดิบ) Management (การบริหารจัดการ) ซึ่งปัจจัยพื้นฐานนี้มีความสำคัญกับธุรกิจอยู่ทุกช่วงเวลา ถ้าปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จ (วิมลพันธ์ แสงแดง , 2554) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์การต้องให้ความใส่ใจ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจึงมีความสำคัญ และความมั่นคงขององค์การ แต่ในขณะเดียวกันการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และซับซ้อนกว่าทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกันในหลายๆมิติ (อารีวรรณ ลิทัพอไทย, 2554)

แรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การ และสามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการคงอยู่ของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และลดการสูญเสียพนักงาน และการหาแรงจูงใจให้มีความผูกพันต่อองค์การ และการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ในองค์การนั้นได้นานที่สุด เพื่อส่งเสริมให้พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังนำข้อมูลเหล่านี้ไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การไปได้อย่างยั่งยืน และสามารถคงอยู่กับองค์การได้ยาวนานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาระดับระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์การของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์การของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

5. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่ส่งผลการคงอยู่ในองค์กรของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

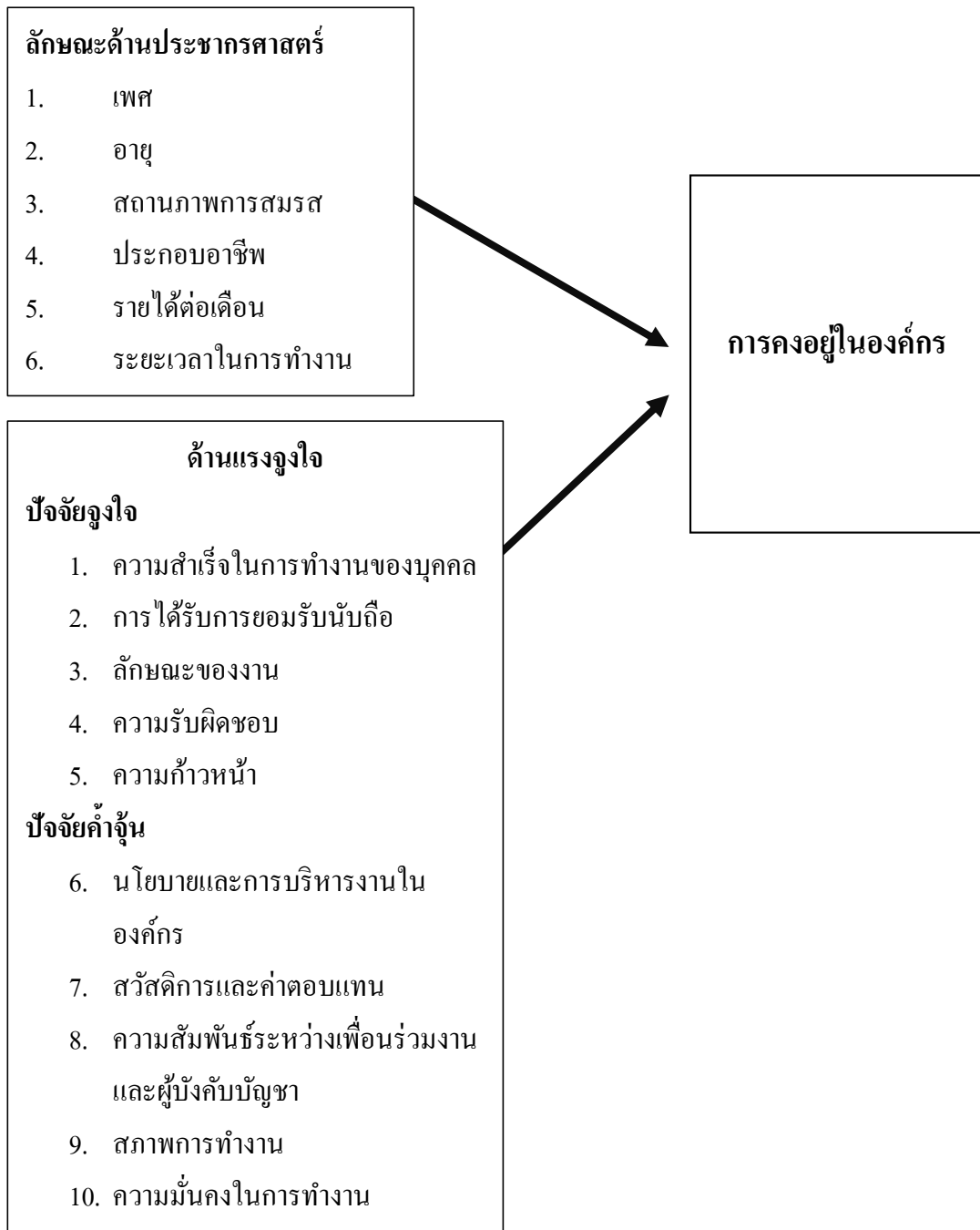
สมมติฐานของการวิจัย

1. นักศึกษาระดับปริญญาโท ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้ มีการคงอยู่ในองค์กรที่ต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประเด็นที่ศึกษา คือ ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างจะเท่ากับ 283 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน 2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน 4. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การคงอยู่ในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ แบบให้เลือกตอบจำนวนข้อ 6 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีเนื้อหาจำนวน 50 ข้อ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การคงอยู่ในองค์กร โดยมีเนื้อหา จำนวน 1 ด้าน แบ่งออกเป็น 8 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระยะเวลาการทำงาน รายได้

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของแรงจูงใจในการทำงานในด้าน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน

3. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของการคงอยู่ในองค์กร

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

5. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของนักศึกษาระดับปริญญาโท

6. สถิติวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของนักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10

มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 สถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 80.90 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20

2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และ กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รองลงมาด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมี ปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความมั่นคงใน การทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และ เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการทำงาน

1. ศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาลัยจิต มหวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 เพศ จากการวิจัย พบว่า เพศที่ต่างกัน มีการคงอยู่ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็น เพราะในปัจจุบัน องค์กรต่างๆเห็นถึงความสำคัญในเรื่องความเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเพศ ชาย หรือเพศหญิงมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน และมีความมุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จในสายงาน และตำแหน่งการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการคงอยู่ในองค์กรไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ชนสรณ์ ลำจวน (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กล อบอลซีล จำกัด พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุ จากการวิจัย พบว่า อายุที่ต่างกัน มีการคงอยู่ในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 25-30 ปี มีการคงอยู่ในองค์กรน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31-40 ปี

และอายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 25-30 ปี ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นชีวิตในการทำงาน การเรียนรู้ในชีวิตการทำงาน และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน และการมองหาตำแหน่งงาน และองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเพียงพอ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 31-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่มีอายุมากขึ้นอาจจะมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานที่ในบางองค์กรจะมีเกณฑ์อายุกำหนดไว้ในการรับสมัคร รวมถึงภาระในการรับผิดชอบที่มากขึ้นทำให้ยังมีการคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี 41- 50 ปี และ 51ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีอัตราการคงอยู่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถานภาพ จากการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส แยกกันอยู่ และหย่าร้าง มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่า สถานภาพโสด เนื่องจาก ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบจากทางครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งต่างจากสถานภาพโสด ที่ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่อาจจะน้อยกว่า ทำให้การคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พบว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีอัตราการคงอยู่ที่สูงกว่า สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ประกอบอาชีพ จากการวิจัย พบว่า อาชีพที่ต่างกัน มีการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีตำแหน่ง มีความมั่นคง และสวัสดิการที่ครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งส่งต่อความคงอยู่ในองค์กรที่มากกว่า พนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย สรนนท์ บางแสง (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากพบว่ามี

กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน และ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือน จากการวิจัย พบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่า รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป อาจจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่สูง และมีตำแหน่งงานในระดับที่สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาทจึงส่งผลให้มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 ระยะเวลาการทำงาน จากการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 3-5 ปี 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 3 ปี เนื่องจากระยะเวลาการทำงานที่มากส่งผลให้ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น และโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน ทำให้มีความมั่นคงในการทำงานจึงส่งผลให้มีการคงอยู่ในองค์กรมากกว่า ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 3 ปีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อรักษา

พนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่ส่งผลการคงอยู่ในองค์กรของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร เนื่องจากความก้าวหน้า เป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในชีวิต การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสที่ได้รับฝึกอบรมความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน และมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงาน และองค์กร ส่งผลทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และคงอยู่ในงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธนพร ปทุมรังสรรค์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ชื่อเสียงขององค์กร เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง 4 ปัจจัยนี้สามารถที่จะพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 48.30 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง เท่ากับ .4830) และนิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 462$)

2.2 แรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร คือความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน ความมั่นคงต่อองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรที่ และการได้รับผลค่าตอบแทน และสวัสดิการที่สามารถยึดเป็นหลักในการเลี้ยงดู ครอบครัวได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ($r = .472$) และ ยูวรัตน์ สีละพงค์วัฒนา (2555) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น (ประเทศไทย) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ขององค์กรต่างๆ จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ด้านที่องค์กรควรให้ความสำคัญ คือ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหาร การจัดการทางด้านการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Management) ที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร และให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร และความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในระยะยาว ที่จะส่งผลช่วยทำให้องค์กรมีบุคลากรคุณภาพในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้บุคลากรได้มองเห็นว่าอาชีพนี้เราจะเติบโตไปเป็นอะไรได้บ้าง และมีเป้าหมายในตำแหน่งหน้าที่อย่างไรในอนาคต
2. ความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือตรงกับความต้องการพร้อมกับสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินเดือนประจำ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินโบนัส เงินกองทุนต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลการคงอยู่ในองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ในความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความเครียดในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ 2 องค์กร เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ว่า มีความแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป เช่น การเปรียบเทียบ องค์กรรัฐบาล กับ บริษัทเอกชน หรือ องค์กรที่มีธุรกิจใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

- กมลชนก ยิ่งสกุล (2558). แรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม
- ชจิตรา กาจหาญ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์)
1968 จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนพร ปทุมรังสรรค์ (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y:
กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนสรณ์ ลำจวน (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท กลอบอลซิด จำกัด. การค้นคว้าอิสระนี้ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนัญพร สุวรรณคาม (2559) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศา
สตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนาคาร ชันธพัค (2559). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
จงรักภักดี ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรมณูญ ศิริเจริญธรรม (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลฉมัน อำเภ
มะขาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรใน
อุตสาหกรรมบริการ โรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรม
หาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพนคร. มังครุดร (2557) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคง
อยู่ในงานและความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศา-สตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงานการ
สนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์
โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรอง โรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิตยา วันทยานันท์ (2556) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตาชล ภูมิพื้นผล (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เคนแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีดา กงกัญญา (2556) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิต และจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผาสุข จิตนาวสาร (2549) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักจิรา ห่องแขง (2556) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ล คอปเปอร์ นิคมอดุสสาหกรรมอมตะชลบุรีจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไมตรี สมชัย (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลี้กัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรรณ อารณ (2557) แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา จันทรมณี (2557) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิญา ทองเดช (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อารีวรรณ ลีทัพไทย (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ภัทร
ประกันภัย จำกัด (มหาชน).ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.