

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรในสถานการณ์ COVID-19

ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

Factors influencing the persistence of employees in the covid-19 situation

วัชร ไพโรจน์กิจตระกูล

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Watchara Pairodkittrakul

Industrial management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University. Thailand.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ กลุ่มคนวัยทำงานซึ่งมีอายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 400 คนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความถี่ (Frequency) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ สถิติ Independent Samples t-test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA: f-test) สถิติการเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ (Multiple Comparison Test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20- 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัท ระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และอายุ มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัท ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร ด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อ

องค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์เพื่อวางแผนทางแก้ไขได้โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล สร้างช่องทางการสื่อสารที่แข็งแกร่งวางแผนรับมือกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว สิ่งที่สำคัญ คือ บริษัทจะต้องสื่อสารให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการรับมือ ผ่านทางการประกาศนโยบาย เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน, การคงอยู่ในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, โรค COVID-19

ABSTRACT

This research aims to study "Factors influencing the persistence of employees in the covid-19 situation of the working group in Samut Prakan Province" The objective is to study the demographic factors that Influence on the persistence of employees in the COVID-19 situation among workers in Samut Prakan Province. And to study the factors of the Company's engagement that influence the persistence of employees in the COVID-19 situation of the working group in Samut Prakan Province. The sample used for this study was 400 working-age people who were embarrassed between 15-60 years old in Samut Prakan Province. The sample size was determined by using the formula for calculating the sample according to Taro Yamane formula. The tool used for data collection was Questionnaire, using the sample using convenience sampling. The statistics used in data analysis are Percentage, Mean, Standard Deviation, and Frequency. The statistics used for hypothesis testing were Independent Samples t-test, One-Way ANOVA: f-test, Multiple Comparison Test. The results of the analysis were summarized as follows.

Most of the respondents are female, 20-30 years old, unmarried status, have a bachelor's degree. And have an average monthly income 20,001-30,000 baht. Most respondents Are satisfied with the Company's engagement factor Very satisfied When considering the area that is most satisfying, it is the need to maintain the membership of the organization, followed by the positive attitude towards the organization, followed by the devotion to the organization. And in accepting the goals and values of the organization. Demographic factors include status, education level. And the average monthly income that is different They were satisfied with the persistence of employees in the overall COVID-19 situation. However, demographic factors such as gender and age were not significantly different in overall satisfaction of employees in the COVID-19 situation. Statistically significant at the level 0.05. The Company's engagement factors include the need to maintain the membership of the organization. Have a

positive attitude towards the organization Have positive attitude towards the organization In devotion to the organization And in accepting the goals and values of the organization There was a relationship with the persistence of employees in the COVID-19 situation among the workers in Samut Prakan Province. At a significance level 0.05. This research can be applied to provide solutions with a focus on human resources. Establish a strong communication channel and plan to cope with changing work styles. During such a situation, it is important that the company communicates to employees with the correct understanding of how to respond. Through policy announcement For mutual understanding.

Key word: Factors influencing employee persistence, Persistence in the job, Corporate engagement, COVID-19

บทนำ

สถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-19 ส่งผลให้รัฐบาลต้องใช้มาตรการที่เข้มข้นเพื่อควบคุมการระบาด โดยได้เริ่มใช้มาตรการล็อกดาวน์ในวันที่ 26 มีนาคม 2563 ส่งผลให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก ซึ่งมาตรการต่าง ๆ นอกจากจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเราแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยอีกด้วย ในช่วงการระบาดของไวรัส ภาคธุรกิจส่วนใหญ่ไม่สามารถรักษายอดขายและกำไรไว้ได้ บางบริษัทอาจมีกำไรลดลงและเงินทุนลดลง อย่างไรก็ตาม บริษัทที่มีสภาพคล่องสูงจะผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบากไปได้ วิจัยกรุงศรีจึงใช้อัตราส่วนสภาพคล่อง (สินทรัพย์หมุนเวียนเปรียบเทียบกับหนี้สินหมุนเวียน) ในปัจจุบันมาประเมินความสามารถในการชำระหนี้ของบริษัทในระยะสั้น หากบริษัทมีสินทรัพย์หมุนเวียนมากกว่าหนี้สินหมุนเวียนจะสะท้อนว่า บริษัทมีความสามารถในการชำระหนี้ในปัจจุบัน ในขณะที่บริษัทที่มีสินทรัพย์หมุนเวียนต่ำกว่าหนี้สินหมุนเวียนอาจจะมีปัญหาสภาพคล่องอย่างรุนแรงจากการหยุดชะงักของภาคธุรกิจ เมื่อนำข้อมูลที่ดีที่รายภาคธุรกิจมาประเมินร่วมกับข้อมูลรายบริษัทแล้วพบว่า การระบาดของไวรัสส่งผลให้จำนวนบริษัทที่ขาดสภาพคล่องหรือสภาพคล่องตึงตัวมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยหากใช้มาตรการล็อกดาวน์ บริษัทที่เปราะบางและอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพคล่องรุนแรงจะเพิ่มขึ้นจาก 102,076 บริษัทก่อนที่จะมีการระบาด ไปเป็น 192,046 บริษัท จากจำนวนบริษัทที่มีในประเทศไทยทั้งหมด 747,390 บริษัท หรือเพิ่มขึ้นเกือบ 2 เท่าตัว หากประเมินผลกระทบแบ่งตามขนาดบริษัท บริษัทขนาดเล็กคือกลุ่มที่เปราะบางที่สุด โดยจำนวนบริษัทที่มีสินทรัพย์หมุนเวียนไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้เพิ่มขึ้น ขณะที่บริษัทขนาดกลางและบริษัทขนาดใหญ่ที่อาจจะมีปัญหาสภาพคล่องมีจำนวนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ บริษัทขนาดใหญ่ที่อยู่ในธุรกิจร้านอาหาร คีลเลอร์รถยนต์ และ โรงแรม มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 และมีความเสี่ยงที่จะผิดนัดชำระหนี้มากกว่าบริษัทใหญ่ในธุรกิจอื่น ๆ ส่วน

บริษัทขนาดกลางที่มีความเปราะบางคือ ร้านอาหาร บริการทางการเงินอื่น ๆ และตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ (krungsri guru, 2563)

การแพร่ระบาดของ COVID-19 กำลังส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและการจ้างงาน ซึ่งทำให้ภาครัฐต้องออกมาตรการช่วยเหลือทุกกลุ่ม ในขณะที่แนวโน้มการเลิกจ้างยังคงมีอยู่แม้ว่าสถานการณ์การระบาดในช่วงที่ผ่านมาแนวโน้มจะคลี่คลาย ก่อนที่จะเกิดกรณีผู้ได้รับการยกเว้นจากต่างประเทศนำเชื้อเข้ามาใหม่อย่างไ้การควบคุม จนเป็นเหตุให้ต้องมีการพิจารณามาตรการควบคุมใหม่อีกครั้ง ข้อมูลที่น่าสนใจจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ระบุว่า นับตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 5 กรกฎาคม 2563 ที่ผ่านมามีสถานประกอบการมากถึง 4,458 แห่ง ที่ยื่นขอใช้มาตรา 75 หยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเป็นจำนวน 896,330 คน รวม 247,031 วัน โดยในจำนวนนี้หยุดกิจการบางส่วน 2,117 แห่ง หยุดกิจการทั้งหมด 3,030 แห่งสำหรับประเภทกิจการที่ใช้มาตรา 75 มากที่สุดอันดับ 1 อยู่ในกลุ่มของอุตสาหกรรมการผลิต ทั้งการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ประกอบสำหรับยานยนต์และเครื่องยนต์ การผลิตหล่อดออิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์ และการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก อันดับ 2 เป็นกิจการ โรงแรมและภัตตาคารและอันดับ 3 เป็นกิจการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ให้เช่าและบริการทางธุรกิจ เช่น บริการจัดหางานและการสรรหาบุคลากร การให้เช่า การขาย การซื้อและการดำเนินงานด้านอสังหาริมทรัพย์ เหตุผลหลักที่ผู้ประกอบการเหล่านี้ใช้ยื่นขอแนวทางการหยุดกิจการตามมาตรา 75 นอกจากจะเป็นเพราะการระบาดของโรค COVID-19 แล้ว ยังประกอบส่วนด้วยการที่ถูกค้ายกเลิกคำสั่งซื้อ และไม่มีคำสั่งซื้อใหม่จากลูกค้าตามปกติ ทำให้เกิดภาวะขาดทุนสะสมจำนวนมาก ซึ่งการที่ผู้ประกอบการขอใช้มาตรา 75 ในการยุติกิจการในปริมาณที่มากเช่นนี้เป็นภาพสะท้อนของวิกฤตทั้งผู้ประกอบการและแรงงานที่จะได้รับผลกระทบ ขณะที่ข้อมูลเลิกจ้างประจำปีงบประมาณ 2563 ระหว่างเดือนตุลาคม 2562 ถึงล่าสุดเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2563 พบว่ามีสถานประกอบการเลิกจ้าง 1,266 แห่ง ลูกจ้างได้รับผลกระทบ 20,696 คน เงินสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับรวม 365.5 ล้านบาท แบ่งเป็น ออกคำสั่ง 199.7 ล้านบาท ตกเลิกกันได้ 165.8 ล้านบาท โดยประเภทกิจการที่เลิกจ้าง อันดับ 1 ยังเป็นกิจการภาคการผลิต โดยเฉพาะชิ้นส่วนและอุปกรณ์ประกอบสำหรับยานยนต์และเครื่องยนต์ การผลิตเครื่องแต่งกาย การทำเครื่องประดับจากเพชรพลอย โลหะมีค่าและไข่มุก การผลิตหล่อดออิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์อื่น (ผู้จัดการ,2020)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรในสถานการณ์ COVID-19 โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมุ่งพิจารณาไปที่กลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มคนวัยทำงานซึ่งมีอายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 400 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้คำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อบริษัท ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประกอบด้วยความผูกพันต่อบริษัท

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ การคงอยู่ของพนักงานในองค์กรในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นเจตคติ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความรู้สึกชอบงานมากกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจ

ในงาน (Jewell, 1998) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ (Maynard W. Shelly, 1975) ความรู้สึกทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนสำหรับความพึงพอใจตามแนวคิดของวูม (Vroom, 1964) คือ เป็นเจตคติต่องานมีทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวก คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนทางลบ คือ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มุชินสกี (Muchinsky, 1983) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นการตอบสนองตามอารมณ์และความรู้เกี่ยวกับความชอบและไม่ชอบ กล่าวคือ ความพึงพอใจในเป็นระดับของความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดีที่ตนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับผลประโยชน์ที่ได้รับ (Davis and Newstrom, 1985) หากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้ามีความพึงพอใจก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน (Mayo, 1993) ทำให้มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นทำงานด้วยความมีวิริยะอุตสาหะ และปรับปรุงงานของตนอยู่เสมอ มีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจ และพบว่า บุคคลที่ไม่พึงพอใจมักมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลผลิตลดลง มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่พอใจในงาน รวมทั้งผู้ที่ไม่พอใจในงานมักจะคิดลาออกจากงาน (ชาติ ไตรจันทร์, 2554)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจกับงานมีหลายทฤษฎี ที่รู้จักแพร่หลาย เช่น ทฤษฎีระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need theory) ทฤษฎีความพึงพอใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) โดยมีรายละเอียด ของแต่ละทฤษฎีดังนี้

ทฤษฎีระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need theory) เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำสู่ความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มระดับขึ้นเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนอง ความต้องการก็จะเพิ่มขึ้น ไปเรื่อย ๆ จนถึงขั้นสูงสุด

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological need)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety need)

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social need)

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับ การยกย่องและให้เกียรติมีชื่อเสียง (esteem need)

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก เบอร์นาร์ด เมอซ์เนอร์ และบาบาร์รา ชไนเดอร์แมน (Frederic Herzberg, Bernard Mausner and Snyderman, 1959) ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับงานด้วยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ที่ปฏิบัติงานในเขตเมืองพิทซเบิร์ก สหรัฐอเมริกา เพื่อหาทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ

เมื่อการศึกษาเสร็จสิ้น เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือ ทฤษฎีจูงใจปัจจัยสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเพื่อจูงใจ ให้อนุคลากรชอบและรักงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement)

จากทฤษฎีความพึงพอใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1973) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่แสวงหาปัจจัยอนามัย ต้องการการจูงใจโดยสิ่งแวดล้อม ถ้าได้รับการจูงใจก็จะพึงพอใจ ช่วงระยะเวลาหนึ่งและจะไม่พึงพอใจอย่างมากถ้าไม่ได้รับการปรับปรุงปัจจัยอนามัย ดังนั้นผู้บริหาร ต้องจัดเตรียมปัจจัยอนามัยให้เพียงพอ ในเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงที่ต้องมีอย่างเหมาะสม การทำงานต้องมีความปลอดภัย การเป็นผู้บังคับบัญชาต้องได้รับการยอมรับ เพื่อป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ แล้วจึงสร้างปัจจัยกระตุ้นให้คนอยากทำงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพงาน สำหรับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีผลต่อคุณภาพการดูแลรักษา และการคงอยู่ของพยาบาล เอลเลน เบคเกอร์ (Ellenbecker, 2004) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Intrinsic characteristics) เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นอิสระระหว่างวิชาชีพกับผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นเอกสิทธิ์ (Autonomy) ในวิชาชีพมีความเท่าเทียมกันและสัมพันธ์ภาพดีในทีมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจะมีความเป็นอิสระในการคิดและริเริ่มงานของตนเอง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพเป็นแบบการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent role) ใช้ทักษะด้านการตัดสินใจทางคลินิก การเสริมพลัง และการสร้างความเชื่อมั่น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารพยาบาลและบทบาทผู้นำซึ่งจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการสื่อสารที่ดีและการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับ (Ellenbecker, 2004)

2. ปัจจัยภายนอก (Extrinsic characteristics) ประกอบด้วย ความเครียด ภาระงาน ความเป็นเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ การควบคุมชั่วโมงการทำงาน กิจกรรมการพยาบาล เงินเดือน สวัสดิการและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ความเครียด และภาระงานที่เพิ่มขึ้น มีผลกระทบที่รุนแรงต่อการใช้ศักยภาพในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความเครียดทำให้เกิดเป็นอารมณ์โกรธ สับสน และไม่มีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความเบื่อหน่าย ส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่ในงานต่อหรือไม่ การอนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพปรับตารางปฏิบัติงาน ปรับเวลาทำงานส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจคงอยู่ ถ้ามีการอนุญาตให้ปรับชั่วโมงการทำงานจะช่วยส่งเสริมการคงอยู่ในงาน รวมทั้งการได้รับ อนุญาตให้ตัดสินใจในงาน ได้รับการยอมรับในงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะ ส่งผลทางบวกต่อปัจเจกบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจคงอยู่

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นความเต็มใจที่จะสละเวลาพลังงาน (Kanter, 1968) เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงาน (Sheldon, 1971) เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการทุ่มเท แรงกาย กำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงาน (Hrebiniak & Alutto, 1972) โดยไม่มีเจตนาที่จะละทิ้งองค์กรไปเพื่อการเพิ่มค่าตอบแทน สถานภาพ และความเป็นอิสระทางวิชาชีพที่มากกว่านั้น (Buchnan, 1974) พนักงานจะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร มีเจตคติทางบวกต่อ องค์กร ยอมรับในเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์กร (Marsh & Mannari, 1977)

โอเรียลเลย์และคาร์ดเวลล์ (O' Reilly and Caldwell, 1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อถือทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กรรวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร

สเติร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม มีผู้ให้นิยามไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการกระทำในอดีตที่บุคคลลงทุนลงแรงในองค์กรมีผลงานและไม่สามารถจะนำกลับคืนมาได้บุคคลนั้นจะมี ความผูกพันต่อองค์กร (2) ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่อองค์กรเป็นการหล่อหลอม ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) อันเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันเดียวกันกับองค์กรและเป้าหมาย โม่เวย์และ คนอื่น ๆ (Mowday and other, 1982) เสนอความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กร คือการที่สมาชิกมี ค่านิยมเข้ากันอย่างกลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรสมาชิกมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงและมีความเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันองค์กรตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ให้ ความหมายว่าเป็นความรู้สึกและสภาวะทางจิตของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และเอเลน (Mayerand Allen, 1997) ได้เสนอโมเดลสามมิติของความผูกพัน องค์กร (Tri-dimension of organization commitment) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ถูกเหนี่ยวนำให้เกิดขึ้นโดยความท้าทายของงาน บทบาทและเป้าหมายที่ชัดเจน ความยากของเป้าหมาย ความเสมอภาคที่ได้รับการสะท้อนกลับ และการได้มีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานต่อไป ความผูกพันด้านการคงอยู่ ให้ ความสำคัญกับเรื่องต้นทุนที่เกิดจากการที่พนักงานลาออกจากองค์กร ในขณะที่พนักงานก็ให้ความสำคัญ

กับผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และความผูกพันเนื่องจาก บรรทัดฐานทางสังคม กล่าวถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการอยู่กับองค์กร

ดังนั้น ความผูกพันขององค์กร จึงนำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิก ในองค์กรหรือพยากรณ์ อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรทำงานได้ดีมีผลงานสูงมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การมาทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลงและเป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กร ให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและ ยังคงทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ เทอร์เนอร์ (Turner, 1972) ได้กล่าวถึง การคง อยู่ในองค์กรว่าหมายถึง การยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร โดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจและ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานาน (แสงทอง ประสุวรรณ, 2541) สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือ (2549) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานที่สุดและไม่คิดจะลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของแต๊ง (Tang, 2003) ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กรว่า เป็นกระบวนการในการธำรงรักษามูลค่าไว้ทันทีที่ได้รับการ ว่าจ้างให้ทำงาน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กร การคงอยู่ใน องค์กรในความหมายของนิวเฮาเซอร์ (Neuhauser, 2002) กล่าวว่า เป็นการธำรงรักษามูลค่าโดยการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ เกิดความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพัน และการศึกษาของ พงศ์ หรดาล (2548) ให้ความหมายการคงอยู่ว่า หมายถึง การตอบสนองความต้องการให้บุคลากรเกิดความรัก ความพึงพอใจและมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานหรือองค์กร ทำให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ ความสามารถอยู่ได้นานและทำงานอย่างเต็มที่

ความสำคัญของการคงอยู่ในงานการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การที่ บุคคลได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้จำเจอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและ กำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่ง เหล่านี้ได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและ บุคลากร ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษามูลค่าการอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้รับทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษามูลค่าผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานใน หน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมี ประสิทธิภาพและนานที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 89) แนวคิดของม็อบลีย์และคณะ (Mobley and others, 1978) กล่าวว่าคือ ความไม่พึง

พอใจในงานนั้น อาจนำไปสู่ความคิดที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกหรือคงอยู่ในองค์กร และผลสุดท้ายก็จะเกิดเป็น พฤติกรรมการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร จากการศึกษาของ ทรอนตัน, แครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz & Wood, 1989) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของ การคงอยู่ (Theory model of retention) ไว้ 4 ด้านคือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว 2) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการได้เลื่อนตำแหน่ง 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหารอำนาจ อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งผู้วิจัยศึกษา รวบรวม ดัดแปลง และปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้วิจัยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกลำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

3. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วสำเนาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 400 ชุดไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นสถิติที่ใช้เพื่อพรรณนา ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจากปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์นั้นไปสรุปอ้างอิงถึงประชากรได้โดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติ Independent Samples

t-test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA: f-test) และสถิติการเปรียบเทียบเชิงพหุคูณ (Multiple Comparison Test)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20- 30 ปี (ร้อยละ 78.5) สถานภาพโสด (ร้อยละ 86.0) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 74.5) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 85.0)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อบริษัท

กลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐาน : กลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกัน

- เพศ พนักงานเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมาตรการเพื่อยับยั้งป้องกันการระบาด ด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- อายุ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านมาตรการเพื่อยับยั้งป้องกันการระบาด และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- สถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมาตรการเพื่อยับยั้งป้องกัน

การระบาด และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านความมั่งคั่งในงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- **ระดับการศึกษา** พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงาน ในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหากพิจารณา รายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานใน สถานการณ์ COVID-19 ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะ ของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านมาตรการเพื่อยับยั้งป้องกันการระบาด และด้านความมั่งคั่งในงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของ พนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหาก พิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงาน ในสถานการณ์ COVID-19 ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรการเพื่อ ยับยั้งป้องกันการระบาด และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ ด้านความมั่งคั่งในงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมุติฐาน : ปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน

ความผูกพันของบริษัทด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายความ ผันแปรของการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 37.1 แสดงว่า ความผูกพันของบริษัทด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมี ความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัด สมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความผูกพันของบริษัทด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 41.5 แสดงว่า ความผูกพันของบริษัทด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานใน สถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความผูกพันของบริษัทด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรของ การคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ 28.6 แสดงว่า ความผูกพันของบริษัทด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความผูกพันของบริษัทด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถอธิบายความผัน แปรของการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

ได้ร้อยละ 36.6 แสดงว่า ความผูกพันของบริษัทด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20- 30 ปี (ร้อยละ 78.5) สถานภาพโสด (ร้อยละ 86.0) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 74.5) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 85.0)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัท ระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ ด้านมีทัศนคติบวกต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และอายุ มีความพึงพอใจต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสถานการณ์ COVID-19 ของกลุ่มคนทำงานในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ วิริยะกัสนานท์ (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลนครชนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครชนได้ ร้อยละ 24.3

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ส่งผลต่อภาพรวมของเศรษฐกิจทั่วโลก และส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม นั่นก็หมายถึง ตลาดแรงงานก็โดนกระทบด้วยเช่นกัน โดยกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ พนักงานอยู่ในกลุ่มรายได้น้อย ซึ่งแต่ละบริษัทต่างต้องปรับแผนดำเนินงานเพราะในสถานการณ์ตอนนี้บริษัทต้องควบคุมค่าใช้จ่าย เพื่อลดต้นทุนให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้มีทั้งการเลิกจ้างชั่วคราว ปรับลดเงินเดือน หรือถึงขั้นปิดกิจการ พนักงานจึงรู้สึกได้ถึงความไม่มั่นคงในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ ควรเร่งกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อลดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน รวมถึงสวัสดิภาพของพนักงาน หลังจากเริ่มกลับเข้าสู่ภาวะฟื้นฟูหลังจากวิกฤติครั้งนี้ ซึ่งคนทำงานจะมองหางค์กรในมุมที่แตกต่างออกไป โดยองค์กรที่สามารถสร้างจุดแข็งและสร้างความแตกต่างในเชิงผลตอบแทนจะได้เปรียบในการดึงคนที่มีความรู้ความสามารถไปร่วมงาน ทำให้ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนจากตลาดที่ขับเคลื่อนโดยผู้ประกอบการเป็นตลาดที่ขับเคลื่อนโดยคนทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปนั้น ควรพิจารณาเพิ่มเติมในประเด็นที่สำคัญเพิ่มเติม เพื่อให้ครอบคลุมและเข้าถึงประเด็นต่างๆ มากขึ้น ดังนี้

1. ความกดดันและความกังวลที่เพิ่มขึ้นจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19
2. การส่งเสริมการเข้าถึงการรักษาและการประกันสุขภาพถ้วนหน้า
3. การปรับรูปแบบการทำงาน
4. มาตรการเพื่อรับมือกับประเด็นที่อ่อนไหวของกลุ่มลูกจ้าง (พนักงาน)
5. การตรวจสอบและติดตามสถานะของห่วงโซ่อุปทาน
6. การเรียนรู้ พัฒนาทักษะของพนักงานให้มีความคล่องตัวและมีทักษะในการแก้ปัญหาที่

ซับซ้อน

เอกสารอ้างอิง

- ชาติ ไตรจันทร์. (2554). *ความตั้งใจจะลาออกและการลาออกจากองค์กรของบุคคล: การหาสาเหตุจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2555, จาก www.gspa.ru.ac.th/downloads/doc/d021.d0c.
- ฉัตรภา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณิชาธิ์ แก้วไชยษา. (2559). *ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2547). *ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปริญญา ปันทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศรันย์ พิมพ์ทอง. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ*. วิทยานิพนธ์วิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงทอง ประสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณิ วิริยะกัสนานท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- วารุณี มลิณทปัญญา. (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี
- ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย*(2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/economic-covid-impact.html>
- ประวัติความเป็นมา Siam GS Sales และ Siam GS Battery*(2555). สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2563, จาก https://www.gsbattery.co.th/th/about_us
- COVID-19 คืออะไร มารู้จักโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ที่ทำลายปอดได้* (2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2563, จาก <https://covid-19.kapook.com/view221519.html>
- ผลกระทบพิษ COVID-19 ส่งแรงงาน-บัณฑิตใหม่ว่างงาน* (2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2563, จาก <http://gotomanager.com/content/>
- Buchnan II. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of managers in work Organization. Administrative Science Quarterly.*

- Ellenbecker CH. (2004). *A theoretical model of job retention for home health Care nurses*. Journal of advanced nursing, 47(3), 303-310. Retrieved June 25, 2012, From online library. wiley.com/doi/10.1111.
- Hrebiniak, L and J. Alutto. (1972). *Personal and Role-Related Factors in The Development*. Administrative Science Quarterly p.555-572.
- Kanter, R.M. (1968). *Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Community*. American Sociological Review. p.499-517.
- Loveridge, C.E. & Cummings, S.H. (1996). *Nursing Management in the new paradigm*. Maryland: Aspen.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. (1982). *Employee-Organizational Linkage: The Psychological of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human resource management review. 1(1), 61-89. (1997). *Commitment in the work place*. Theory research and application. Sage.
- Mobley, William H, Honor, Stanley O, Holling Worth, A.T. (1978, August) *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. Journal of Applied Psychology 63(4) 408-414.
- Neuhauser, P.C. (2002). *Building a high retention culture in health care*. Journal of Nursing Administration, 32 (September): 470-478
- O'Reilly, C.A. and D.F. Caldwell. (1981). *The Commitment and Job Turnover of Employee :Some evidence of Post decisional Justification*. p 597-616.
- Sheldon, M. (1971). *Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to Organization*. Administrative Science Quarterly. p143-150.
- Steers, Richard M. and Porter Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 2nd Ed. New York: McGraw-Hill press.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. (1989, April 19). *Manager impact on retention of hospital staff part 1*. Journal of nursing administration. (1989, April 20). *Manager impact on retention of hospital staff part 2*. Journal of nursing administration.