ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY IN A HIGH VOLTAGE ELECTRICAL EQUIPMENT MANUFACTURING AND DISTRIBUTION COMPANY IN NONTHABURI PROVINCE

นายภพพร เตชะดี
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Popporn Techadee
Industrial Management, Master Degree of Business Administration
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน อัตราเงินเดือนที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกเป็น 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ 1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2.ด้านความรู้สึก 3.ด้านการรับรู้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form เป็นแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน One-Way ANOVA สำหรับสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

และใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสำหรับสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมกางการตลาด และวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ส่วนในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ด้านอายุงาน และด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ตามลำดับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานทุกด้านแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านการรับรู้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน , ความจงรักภักดีกับองค์กร , ธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง

ABSTRACT

This research has a purpose to studying: 1) demographic factors, including gender, age, education level, marital status, current job position, years of service, and salary rate, that affect employee loyalty in a high voltage electrical equipment manufacturing and distribution company in Nonthaburi Province ; 2) motivational factors in the workplace, divided into two main categories: motivators or factors that stimulate work and hygiene factors that sustain employees, which affect employee loyalty in the company. The study examines three aspects: behavior, feelings, and perceptions.

The sample group for this research consists of 400 residents of Nonthaburi Province. The research tool is an online questionnaire via Google Forms, using a 5-point Likert scale developed by the researcher. Descriptive statistics were used to analyze the data, including percentages, means, and standard deviations. Inferential statistics, such as One-Way ANOVA, were used for demographic hypotheses, and multiple regression analysis was employed for testing motivational factors, with a significance level of 0.05.

The hypothesis testing results indicate that different genders affect employee loyalty in terms of feelings and perceptions. Differences in age, education level, marital status, current job position, years of service, and salary rate affect employee loyalty in all aspects: behavior, feelings, and perceptions. Motivational factors in terms of organizational policy and management influence employee loyalty across all dimensions. Job achievement, relationships with colleagues, and compensation and benefits affect employee loyalty in terms of feelings and perceptions. Recognition impacts employee loyalty in terms of feelings. Supervision and control influence employee loyalty in terms of perceptions. The work environment affects employee loyalty in terms of expressed behavior. In contrast, factors related to job characteristics, responsibility, and career advancement do not significantly differ in their effect on employee loyalty across all dimensions.

Keywords : Motivational Factors , Employee Loyalty , High Voltage Electrical Equipment Manufacturing And Distribution

1.1 บทนำ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆมีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในเชิงลบ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรสร้างความผูกพันที่ดีสำหรับบุคลากรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรก็ควรจะมีเช่นกัน แต่ถ้าหากบุคลากรไม่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ผลงานที่ได้ออกมาก็จะไม่มีคุณภาพเหมือนทำงานเพียงเพื่อแลกกับผลตอบแทนเท่านั้น ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างความจงรักภักดีสำหรับบุคลากรต่อองค์กร เพราะว่าในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงอาจมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาถึง “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี” เพื่อหาข้อสรุปและองค์ความรู้ ปัจจัยแรงจูงใจในด้านใดที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรนั้นให้เกิดความภักดี และตัดสินใจที่จะเลือกประกอบอาชีพอยู่ในสถานประกอบธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์

ไฟฟ้าแรงสูง และเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารพนักงานในองค์กรให้มีความจงรักภักดีกับองค์กรยิ่งๆขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงานและอัตราเงินเดือนที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี

1.3 สมมุติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงานและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ที่ต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงานและอัตราเงินเดือน

2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ปัจจัยความจงรักภักดีกับองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย

ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี จำนวน 1,295,916 คน (สำนักงานสถิติจังหวัด, 2566) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Yamane Taro , 1967) ขนาดของตัวอย่างประชากรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

3. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2567

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานประกอบการธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ชูชัย สมิธไกร (2553)

ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว การศึกษา อาชีพ และรายได้ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ถือว่าเป็นลักษณะที่สำคัญ และการวัดสถิติของประชากรได้นั้นจะช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา สังคม และวัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิด และ ความรู้สึกของประชากรในกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมี

ประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมายทางการตลาดในคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีลักษณะทางด้านจิตวิทยาต่างกัน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , 2539 (อ้างถึงใน ชนัดดา ชัยณรงค์ , 2560)

ในองค์กรต่างๆ จะมีพนักงานในระดับ ต่างๆ ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลจะมีการแสดงออกที่แตกต่างกันไปจากลักษณะของบุคคลที่มีการแสดงออกที่แตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากสภาพต่างๆ อันได้แก่ อายุ เพศสภาพ สถานะ ระยะเวลา ในการทำงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานของแต่ละบุคคล กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ , 2548 (อ้างถึงใน ชนัดดา ชัยณรงค์, 2560)

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการคือ ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) มาจากการได้รับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) ที่เป็นปัจจัยในการกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงไม่พอใจ

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivators or Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายในของตัวบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความ พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง (Job Content) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจและตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถอีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งกลุ่มปัจจัยประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกับความสัมพันธ์โดยอ้อมกับบุคคล เนื่องจากปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มาช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน หรือทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานกับองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ป้องกันไม่ให้คนลาออกจากงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าถ้าปัจจัยนี้ไม่เหมาะสมจะทำให้บุคคลขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration)
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Peers)

4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relationship with Supervision)

5. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Interpersonal Relationship with Subordinators)

6. ตำแหน่งงาน (Status)

7. ความมั่นคงในการงานทำงาน (Job Security)

8. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensations and Welfares)

สรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น Herzberg Frederick (1971)

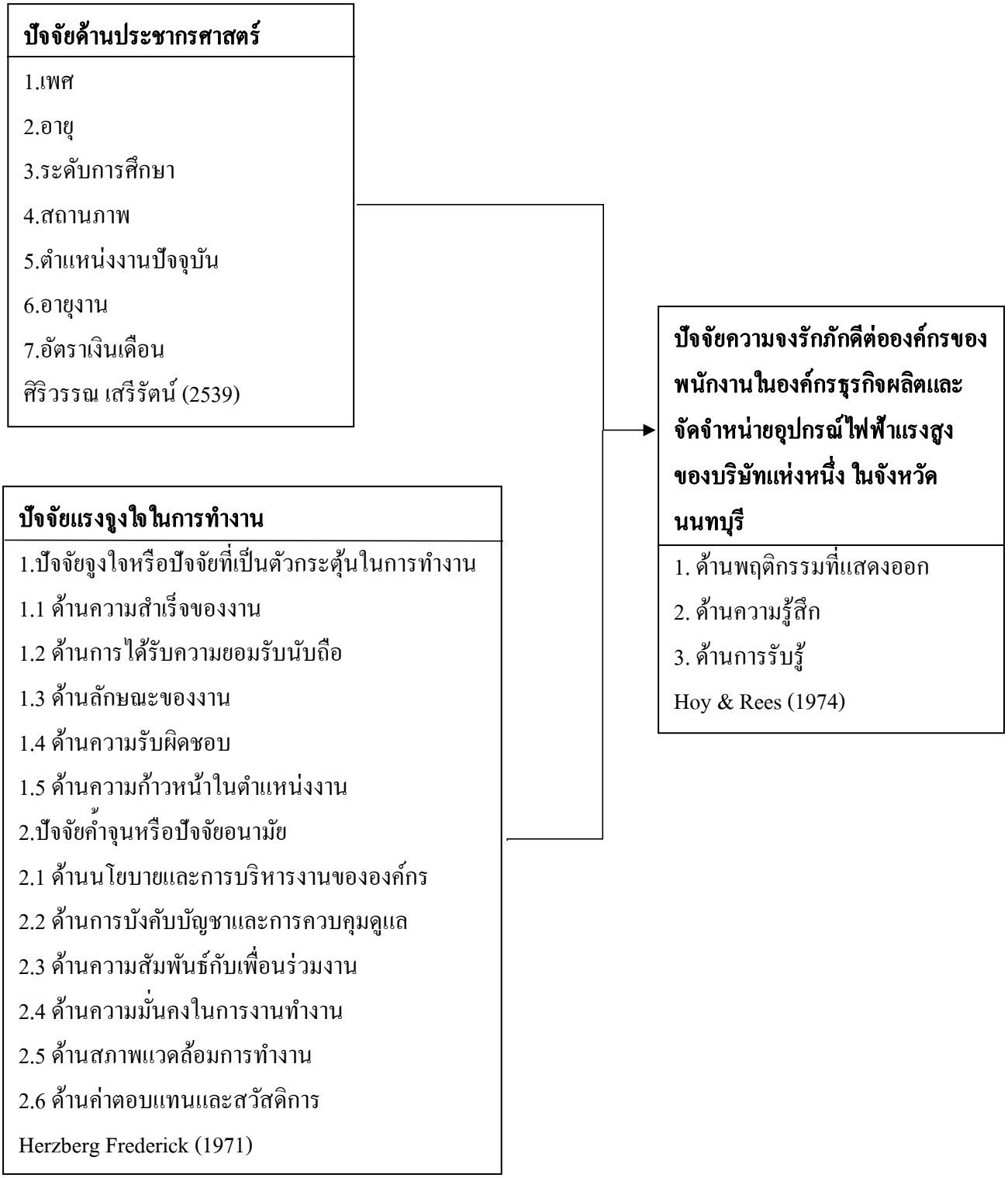
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึงลักษณะที่แสดงถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมกับองค์กร เป็นลักษณะความเชื่อมั่นที่แข็งแกร่งและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะเสียสละ พยายามทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไป จงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าคุณเป็นสมาชิกขององค์กรที่สนับสนุนและสร้างองค์กรที่ดีขึ้น Steer , 1991 (อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ซิ้มเจริญ , 2564)

องค์ประกอบของความภักดีประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ด้านความรู้สึก (Affective aspect) และด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) Hoy & Rees (1974)

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ซึ่งมีจำนวน 1,295,916 คน (สำนักงานสถิติจังหวัด , 2566)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือประชากร 400 คน ที่ทำงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากรในจังหวัดนนทบุรี จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรแบบแน่นอน ซึ่งจะใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, Taro (1967) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบของแบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าคำตอบ (Likert Scale) ผู้ตอบแบบสอบถาม จะต้องเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว ในแบบสอบถามนั้นจะสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าคำตอบ (Likert Scale) ผู้ตอบแบบสอบถาม จะต้องเลือกคำตอบเพียงข้อเดียว ในแบบสอบถามนั้นจะสำรวจเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากกรอบแนวคิด หลักการ ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และและปัจจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนดให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และและปัจจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ตามนิยามที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) มีค่าดัชนีความสอดคล้องต้องมกว่า 0.5 และค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ธิษณา อุ่นไพร, 2564, 43-48) โดยมีเกณฑ์ในการประเมิณ คือ จะต้องมีค่า IOC มากว่า 0.5 ถึง 1.0 โดยผลการตรวจแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลอง (Try out) ใช้กับกลุ่มพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อมั่นครอนบัคของแบบสอบถามที่ 0.7 ถึง 1.0 จึงสามารถนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลได้ (ปรัชญา กรทิพย์ ,2562 , 48-49) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.979

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บตัวอย่างจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่หนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสถิติทดสอบจะใช้สถิติ F-Test เพื่อทดสอบตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) แล้วแต่กรณี สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference, LSD) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามจะมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระดับตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน) มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 อายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี (ภาพรวม)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน			
1.1 ด้านความสำเร็จในงาน	3.57	0.610	มาก
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	0.826	ปานกลาง
1.3 ด้านลักษณะของงาน	3.50	0.630	มาก
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.630	มาก
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.22	0.631	ปานกลาง
2.ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย			
2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.41	0.626	ปานกลาง
2.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.37	0.659	ปานกลาง
2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.643	ปานกลาง
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.42	0.613	ปานกลาง
2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.670	ปานกลาง
2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.15	0.657	ปานกลาง
รวม	**3.35**	**0.654**	**ปานกลาง**

*หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 มากที่สุด , 3.50 – 4.49 มาก, 2.50 – 3.49 ปานกลาง, 1.50 – 2.49 น้อย , 1.00 – 1.49 น้อยที่สุด

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.35 , SD = 0.654) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนมากมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}$ = 3.57 , SD = 0.610) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.53 , SD = 0.630) ปัจจัยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}$ = 3.50 , SD = 0.630) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.42 , SD = 0.643) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.42 , SD = 0.613) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.41 , SD = 0.626) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{x}$ = 3.37 , SD = 0.659) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x}$ = 3.22 , SD = 0.631) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.21 , SD = 0.670) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x}$ = 3.15 , SD = 0.657) และลำดับสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 3.07 , SD = 0.626) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรกับองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี (ภาพรวม)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรกับองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม

ปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.25	0.554	ปานกลาง
ด้านความรู้สึก	3.42	0.593	มาก
ด้านการรับรู้	3.40	0.582	ปานกลาง
รวม	**3.36**	**0.576**	**ปานกลาง**

*หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มากที่สุด , 3.41 – 4.20 มาก, 2.61 – 3.40 ปานกลาง, 1.81 – 2.60 น้อย , 1.00 – 1.80 น้อยที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรกับองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.36, SD = 0.576) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้สึก ($\bar{x}$ = 3.42, SD = 0.593) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ ($\bar{x}$ = 3.40 , SD = 0.582) และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{x}$ = 3.25 , SD = 0.554) ตามลำดับ

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงานและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบการแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคล	**ปัจจัยความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กร**		
	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ด้านความรู้สึก	ด้านการรับรู้
เพศ	-	✓	✓
อายุ	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓
สถานภาพ	✓	✓	✓
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	✓	✓	✓
อายุงาน	✓	✓	✓
อัตราเงินเดือน	✓	✓	✓

✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงภาพรวมความสัมพันธ์ของการทดสอบ Multiple Regression ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	**ปัจจัยความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในองค์กร**		
	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ด้านความรู้สึก	ด้านการรับรู้
<u>ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</u>			
1.ด้านความสำเร็จของงาน	-	✓	✓
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	-	✓	-
3.ด้านลักษณะของงาน	-	-	-
4.ด้านความรับผิดชอบ	-	-	-
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	-	-	-
<u>ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย</u>			
6.ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	✓	✓	✓
7.ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	-	-	✓
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	✓	✓
9.ด้านความมั่นคงในการงานทำงาน	✓	✓	✓
10.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	-	-
11.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-	✓	✓

✓มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่สัมพันธ์กัน

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ส่วนในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ด้านอายุงาน และด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กร ของพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานทุกด้านแตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านการรับรู้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงควรมีการวางแผนการทำงานเพื่อป้องกันสิ่งที่คาดไม่ถึงร่วมกันทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายบรรลุล่วงและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำและหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารหรือชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ

2.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดแผนการทำกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรให้ชัดเจน และมีการสลับให้พนักงานได้มีโอกาสรับรู้หรือสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ และที่สำคัญคือ เมื่อปฏิบัติภารกิจสำเร็จ ควรได้รับคำชม จากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

3.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมอบหมายให้ส่วนที่เกี่ยวข้อง คิดค้นวิธีการสื่อสารใหม่ๆ นอกเหนือจาก E-mail และป้ายประกาศ พร้อมทั้งอธิบายระเบียบการหรือนโยบายต่างๆ ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ รับทราบอย่างทั่วถึง เช่น เดินทางไปที่ ไซด์งานเพื่ออธิบายสถานการและเหตุการปัจจุบันขององค์กร หรือเข้าไปดูแลสอบถามความเป็นอยู่ สุขอนามัยกับพนักงาน เป็นต้น

4.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรสั่งการและคิดวิธีการให้พนักงานในองค์กรทุกระดับ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ควรกำหนดให้มีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

5.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการอบรมหัวหน้างานในด้านความเป็นผู้นำเพื่อจูงใจให้เกิดบรรยากาศทำงานที่ดี จัดสรรงบประมาณสวัสดิการเพื่อสนับสนุนให้มีการจัดเลี้ยง หรือกิจกรรมให้เกิดความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการงานทำงาน

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 15,000 - 20,000 บาท อายุงานที่ 1 - 5 ปี ซึ่งถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ไม่สื่อสารหรือชี้แจงอาจส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ไม่เกิดการพัฒนาและส่งผลถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานได้

7. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์กรมีธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าหลากหลาย มีทั้งส่วนโรงงาน ฝ่ายขาย งานบริการหลังการขาย ทีมบริการติดตั้ง ทีมซ่อมแซมปรับปรุง และอื่นๆ การที่ในแต่ละหน้าที่ที่ต้องใช้สภาพแวดล้อมต่างกัน ผู้บริหารควรใส่ใจเรื่อง เทคโนโลยี หรือสิ่งอำนวยความสะดวก(ที่ร่วมสมัย) เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้และสื่อสารด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านดี

8. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง การอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ฉนั้นการเอาใจใส่ในด้านต่างๆ เช่น พื้นที่จอดรถเพียงพอและสะดวกในการจอด สถานที่ทำงานทุกพื้นที่ปลอดภัย แสง สี เสียง ได้รับการดูแลให้มีมาตรฐาน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้ ฉนั้น

ผู้บริหารควรทบทวนสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร และปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคคลากรในองค์กร เช่น การสร้างทัศนคติอันดีให้กับพนักงานในองค์กร การพัฒนาพื้นที่การทำงานในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมอันดีในองค์กร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งให้องค์กรนี้มีการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อจำกัดของเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะ คือ ผู้เป็นพนักงานในองค์กรธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ดังนั้นสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษามีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* : สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ , มหาวิทยาลัยศรีนครินธรวิโรฒ

นริศ กระชังแก้ว (2563) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* : สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชนัดดา ชัยณรงค์ (2560) *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของพนักงาน ธนาคารยูโอบี จำกัด(มหาชน) เขตสมพันธวงศ์*: ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

นายพิเชษฐ์ ชิ้มเจริญ (2564) *แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู่ (กรุงเทพ) จำกัด* : วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

Herzberg Frederick. (1971). The motivation-hygiene theory. Work and the nature of man, 4, 32.

Hoy Wayne K, & Rees Richard. (1974). *Subordinate loyalty to immediate superior* : Aneglected concept in the study of educational administration. Sociology of Education, 268-286.