



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด

The Study of Motivation Factors for Working that Affect Organizational Commitment of
Employees of Electric Passenger Boat Company Limited

ชนธ จันทิมางกูร (Chonathon Juntimangul)¹พีรพงษ์ พุศิริ (Piraphong Foosiri)²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยปัจจัยจูงใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในงานตามลำดับ ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงใจของพนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเทคนิคควบคุมดูแล ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า

¹ นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย email : Nutchonathon@gmail.com

² อาจารย์ ดร. พีรพงษ์ พุศิริ ภาควิชา/แขนงอำนวยการหลักสูตรบริหารมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย email : piraphong_foo@utcc.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12

The 12th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the motivation factors for working in terms of motivation factors affecting the organizational commitment of employees of the company. Electric Powered Passenger Ship Co., Ltd. (2) to study the motivating factor for working in terms of support factors affecting the organizational commitment of the Company's employees. electric passenger ship The tools used to collect data are An online questionnaire with a sample of 400 people. The statistics used to analyze the data were frequency and percentage, mean, standard deviation (S.D) and regression analysis. Multiple regression to test the hypothesis. The results showed that the sample group had the highest level of opinion on the motivation factor in working. The motivating factors are in descending order as follows: Recognition Factors Responsibility factor job advancement factors Factors related to the nature of the work and success factors in the work, respectively. Regarding the motivation factor for working on the support factor for the employees of the Electric Passenger Boat Company Limited, it was found that the sample group had the highest level of importance. The mean in order from highest to lowest is job security. Technical supervision management policy work environment interpersonal relationship and compensation and welfare, respectively. The commitment to the organization of the company's employees It was found that the opinions of the sample group were at the highly agreeable level.

Keywords: Motivation factor, Organizational commitment, Electric passenger ship



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

บทนำ

บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (นามสมมุติ) เป็นบริษัทสัญชาติไทย ที่ให้บริการการเดินเรือสาธารณะ โดยมีมือคนไทย ลำแรกของประเทศไทย เพื่อลดมลภาวะทางอากาศ และเสียงเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีจำนวน 23 ลำ ในโครงการ เส้นทางให้บริการตั้งแต่ ท่าเรือสะพานนั่งเกล้า ถึง ท่าเรือสาทร นอกจากนี้ บริษัทยังร่วมมือกับกรมเจ้าท่าในการพัฒนาท่าเทียบเรือสาธารณะต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน นักท่องเที่ยวในการคมนาคมทางน้ำ และส่งเสริมนโยบายสังคมไร้เงินสดอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันบริษัทได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีการปรับเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง อาจมีผลผันผวนทางเศรษฐกิจการเมือง สังคม เนื่องมาจากทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทั้งการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างคนขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน การใช้ระบบประกันสุขภาพ และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่ควรจะได้รับน้อยลง ซึ่งมีผลทำให้อัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จ ดังนั้นทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ มาจากแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดทนต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว ย่อมสร้างความก้าวหน้าและผลสำเร็จตามที่ต้องการให้กับองค์กรง่ายขึ้น

การที่พนักงานในองค์กรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การที่องค์กรใดมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ก็จะมีผลประกอบการที่สูงตามไปด้วย ฉะนั้นผลการทำงาน หรือการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายๆ ด้านด้วยกัน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นผู้จัดทำจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (นามสมมุติ)

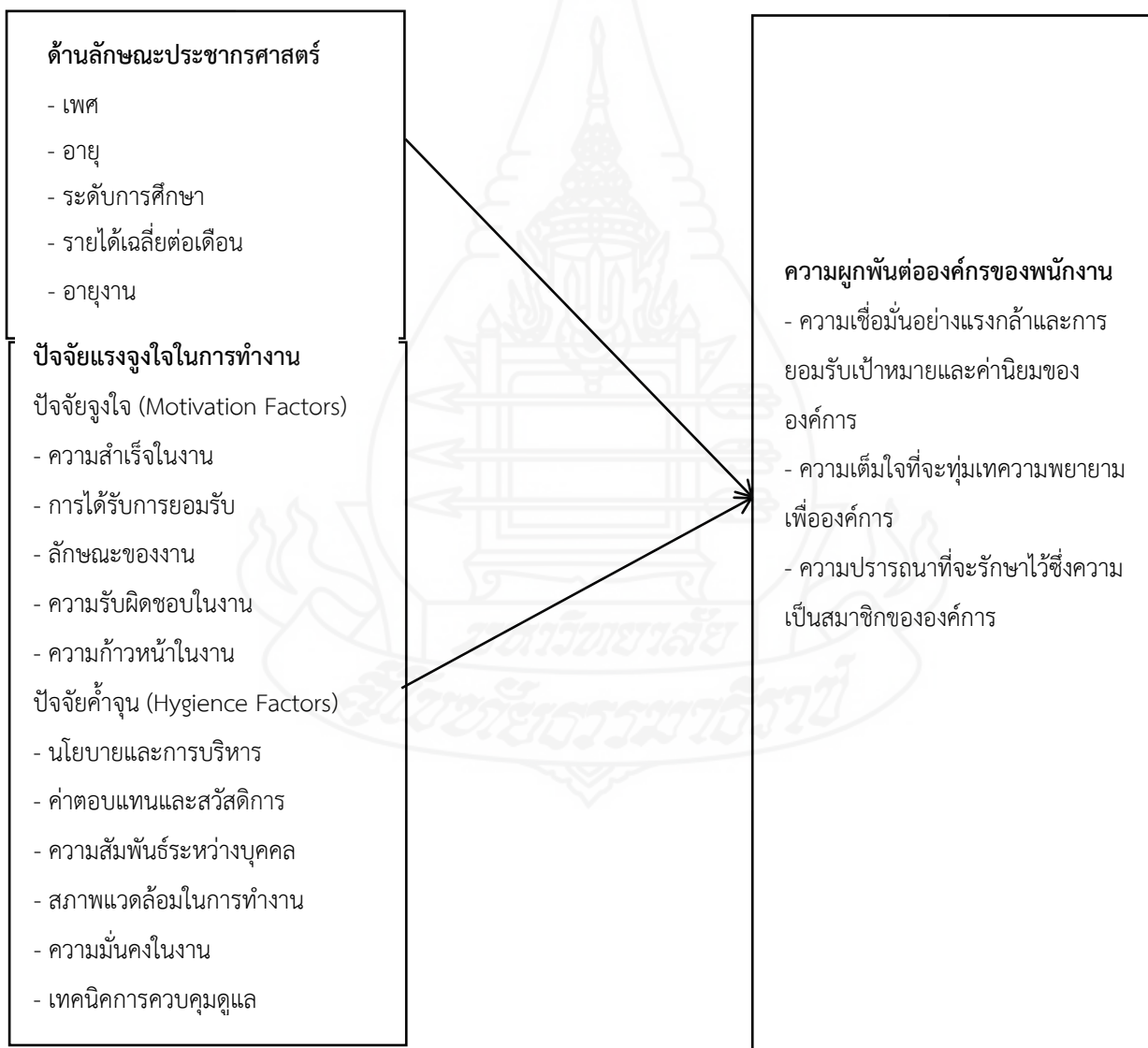


การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (นามสมมติ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (นามสมมติ) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ และมีลักษณะประชากรที่หลากหลายไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้ ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของคอน แครน (Cochran) ซึ่งในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05% และมีระดับความเชื่อมั่น 95% และสูตรนี้ใช้กรณีที่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน และต้องการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(0.05)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} = 400$$

ดังนั้นจึงขอเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, อายุงาน และ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ การได้รับการยอมรับ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบในงาน, ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความมั่นคงในงาน, เทคนิคการควบคุมดูแล ในด้านตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร, ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างกับพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (นามสมมติ) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็นโดยใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) โดยส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปที่ไลน์กลุ่มของพนักงานบริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด (นามสมมติ) ในทุกตำแหน่งงานภายในบริษัท

4. เครื่องวิจัยวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Questionnaire Research) ในการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในแบบสอบถามจะครอบคลุมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตรวัดระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตรวัดระดับความคิดเห็น

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.1 เพศชายร้อยละ 44.9 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 93.5 อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.4

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($t = -3.956$, $sig = 0.000$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($t = 4.797$, $sig = 0.000$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Beta	t	sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2.098	.171		12.305	.000
ด้านความสำเร็จในงาน	.048	.052	.060	.931	.352
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-.207	.052	-.272	-3.956	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	.206	.043	.268	4.797	.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.111	.034	.176	3.253	.001*
ด้านลักษณะของงาน	.096	.040	.123	2.426	.016*

R Square = 0.334 F= 32.726 Sig=0.000

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ($t = 7.229$, $sig = 0.000$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือขนส่งโดยสารพลังงานไฟฟ้า จำกัด ตามตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยคำจูน	Unstandardized		Beta	t	sig
	B	Std. Error			
(Constant)	2.317	.154		15.088	.000
ด้านนโยบายการบริหารงาน	.083	.037	.140	2.261	.024*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.004	.039	.006	.098	.922
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.038	.038	.045	1.014	.311
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.063	.030	-.106	-2.090	.037*
ด้านความมั่นคงในงาน	.233	.032	.427	7.229	.000*
ด้านเทคนิคควบคุมดูแล	.118	.039	.198	3.039	.003*

R Square =0.412 F=45.828 Sig=0.000

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นระดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ผลการศึกษาครั้งนี้จึงสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก อาจสืบเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สำนักงานฯ จัดขึ้นตามความเหมาะสม ผลทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจ เต็มใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่หรือมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร อารีรักษ์ (2558) พบว่า การได้รับการยอมรับในงาน การชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภาคิน ศรีสังข์งาม (2556) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานสูงสุด

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นระดับความสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชลิตา ตรียานิช (2558) ที่พบว่า พนักงานระบบจัดการความปลอดภัยทางถนนสำหรับการขนส่งสินค้าด้านรถบรรทุก บริษัท ABC มีความพึงพอใจในงานด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ซึ่งแต่ละแผนกต่างมีหน้าที่และ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12

The 12th STOU National Research Conference

แนวทางในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป จำเป็นต้องมีการประสานงานและขอความช่วยเหลือจากแผนกต่างๆ ซึ่งถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อันเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในบริษัทต่อไป สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2553) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรมุ่งเน้นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจในด้านปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรส่งเสริมความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานให้มีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ควรรับฟังปัญหาให้โอกาสชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันแก้ไข และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

1.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในงาน องค์กรควรเปิดโอกาสการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

2. บริษัทควรมุ่งเน้นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในงานปัจจัยด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เนื่องด้วยเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ในขณะที่ตัวองค์กรเองก็ได้เปรียบในแง่ของการดึงดูดที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรได้ โดยจำกัดความของความมั่นคงจะมี 2 อย่าง คือ ความมั่นคงของของบริษัท และความมั่นคงในงานก็ถือเป็นความมั่นคงของตัวพนักงานเองด้วย

2.2 ปัจจัยด้านเทคนิคการควบคุมดูแล โดยเทคนิคการควบคุมดูแลนั้น การรับฟังปัญหา และการรับฟังการเสนอความคิดเห็น การรับฟังข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดต่างๆ นั้น บางครั้งพนักงานอาจต้องการที่พึ่ง ต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทางผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจรับฟังอย่างเป็นกลางในทุกเรื่อง และช่วยแก้ปัญหาให้คลี่คลายมากที่สุด ส่วนการรับฟังความคิดเห็นนั้นคือ การเปิดกว้างทางความคิด การแชร์ไอเดีย หรือแม้แต่การถกเถียงเรื่องการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแสดงความคิดเห็นได้ เพื่อนำจุดด้อยมาปรับปรุง นำจุดดีไปพัฒนาต่อ เพื่อทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2.3 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานให้ได้มีโอกาสให้สำเร็จ และสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาให้เต็มที่ หรือแม้แต่เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานที่ท้าทาย มีเส้นทางให้การพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการเติบโตของตำแหน่งของพนักงาน

2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานย่อมทำให้พนักงานอยากทำงาน และผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นไม่ได้หมายถึงสถานที่ในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงสังคมแห่งการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ตลอดจนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ยังมีส่วนช่วยทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549) “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน”. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ”. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จกมล เหมือนโพธิ์. (2550) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต”. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำนรรจ์ บุญศิริ. (2553) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุตีรัตน์ ชมพูรัตน์. (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแอบบีเคเอส (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาวชัย ปาลี. (2550) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนดิล จำกัด”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ตะวัน วิกรัยพัฒน์. (2562) “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการขนส่งทางทะเล”. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญญา อ่อนคง. (2559) “คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้า BTS ในกรุงเทพมหานคร”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญทิพย์ ภิญโญนันต์. (2553) “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทสกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด”. สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย”. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจพร สุวรรณแสนทวี. (2553) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการในการขนส่งโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล”. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยฉัตร กุลทัพ. (2550) “การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย”. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรพิน ประกายสันติสุข. (2561) “ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ทรัพยากรการท่องเที่ยว และพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย สาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

- พัชรา ทาหอม. (2550) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของลูกจ้างอยู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี. (2558) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่”. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558) “แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ 2016.”, เข้าถึงได้จาก http://learningogpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html.
- ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2554) “ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553) “เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภค ไอศกรีมวอลล์ และไอศกรีมเนสท์ เล่”. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุขกลม ทรัพย์ดีมงคล. (2553) “มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553) “การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี”. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริยา คูหา. (2556) “ความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัทแอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุไรวรรณ เกิดผล. (2559) “ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังของหัวหน้าสถานีนอานามัยต่อระบบการนิเทศงานสาธารณสุขผสมผสานในจังหวัดลพบุรี”. มหาวิทยาลัยมหิดล
- Herzberg, F., Bernard, M., & Barbara, S. (1959). Th eMotivation to work (2nd ed.).New York: John Willey & Sons.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial Attitudes and Performance. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Pulishers Inc. (1991). Introduction to Organization Behavior. New York: Harper Collin Publishers Inc.