

ความมุ่งมั่นของการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในโรงงานสับประรด แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

Work Passion Influencing Employee'S Feelings of A Pineapple Factory in Chonburi Province

วันวิสา พงษ์ชมพร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Email: wanwisnam2560@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรด
กระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของความมุ่งมั่น
ในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีจำนวน 400 คน ด้วยวิธีการเลือก
ตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการเส้น
ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง
งาน ประสบการณ์ และรายได้ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความรู้สึกพนักงานที่แตกต่างกัน และ 2) ความมุ่งมั่นในการ
ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ได้แก่
ความเพลิดเพลินในการทำงาน เอกสิทธิ์แห่งตน และความรู้สึกของการเรียนรู้

คำสำคัญ: ความมุ่งมั่นในการทำงาน, ความรู้สึก

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the levels of work passion and feelings of employees in
a pineapple factory in Chonburi Province, compared by personal factors, and 2) examine the influence of work
passion on employee's feelings in a pineapple factory in Chonburi Province. The sample consisted of 400
employees of employees in pineapple factory in Chonburi Province through a convenient sampling method. The
statistics used to analyze the data were descriptive statistics, including mean and standard deviation, and
inferential statistics, including t-test, one-way analysis variance, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that 1) the level of work passion and feelings of employees in pineapple factory in Chonburi Province is different due to levels of gender, position, work experience, income, and 2) work passion affecting employees feelings were enjoyment at work, self-identity, sense of learning

Keywords: Work commitment, Feelings

บทนำ

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Work Passion) เป็นพลังจากความชอบ ความรัก และความปรารถนาอันแรงกล้าของบุคคลที่เป็นแรงบันดาลใจให้บุคคลแสดงออกถึงความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในงาน จะทุ่มเทศักยภาพในการทำงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กร ความมุ่งมั่นเป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากความสนใจ ความชอบและ ความรักในงาน (วาสิตา บุญสาธิต, 2556) โรงงานที่มีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย จะมีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับพนักงาน และระดับหน่วยงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึกที่ดีตรงนี้เอง ที่จะทำให้พนักงานเกิด Passion ในการทำงานได้ ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานให้กับกิจการอย่างเต็มที่

โรงงานเป็นอุตสาหกรรมผลิตอาหารที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจในประเทศไทยและต้องพึ่งพาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก โดยพนักงานจะต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความอยู่รอดในโลกทางธุรกิจ อีกทั้งพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นกำลังหลักสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากสภาพการที่มีการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องส่งผลต่อพนักงานในการดำเนินชีวิตทั้งในการทำงานและนอกเวลาทำงานจนส่งผลกระทบต่อครอบครัว เมื่อมีการแข่งขันมากขึ้น การผลิตผลงานจะต้องเพิ่มมากขึ้นพนักงานต้องทุ่มเทต่อการทำงานหนักขึ้น โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว โดยเฉพาะพนักงานในบริษัทที่มีทั้งอายุงานมาก น้อยและภาระงานก็จะต่างกันออกไป และเกิดปัญหาหมดความหลงใหลในการทำงาน คือ งานไม่มีความท้าทาย ไม่มีการเติบโตของสายงาน และการได้รับค่าจ้างต่ำไป สถิติการลงเวลาของพนักงานคือ อัตราการขาดงาน-ลางาน สูง อัตราการลาออกสูง ความผูกพันในองค์กร ลดลง ทั้งนี้เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวที่เห็น ได้ชัดพนักงานและองค์กรจะต้องมีการปรับแผนในการทำงาน และปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยจะต้องทราบถึงปัจจัยหลักที่สามารถทำให้การใช้ชีวิตในการทำงาน และการใช้ชีวิตหลังการทำงานมีความหลงใหลกันมากที่สุด เพื่อส่งผลทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ข้างต้นพนักงานเองจะต้องหาวิธีการผ่อนคลายความเครียด แก้อาการเบื่อหน่าย และเลือกมุ่งเน้นงานที่สำคัญในแต่ละวัน เพราะจะช่วยให้งานรู้เป้าหมายในแต่ละวันอย่างชัดเจน พนักงานต้องทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และปฏิบัติเพื่อความอยู่รอดและสู้กับการแข่งขันในทางธุรกิจ ดังนั้นก็จะเห็นได้ว่าถ้าหากองค์กรมีการปรับเปลี่ยนตามสภาวะการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจะก่อให้เกิดความหลงใหลในชีวิตในการทำงานของพนักงานสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดสมดุลทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัวโดยจะส่งผลทำให้การทำงานเกิดคุณภาพดีขึ้น ไป (สุวิมล สุกุลมนตรีชัย, 2560)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้กระป๋องสยาม (1998) จำกัด อำเภอปราณบุรี ประจวบคีรีขันธ์

(ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด, 2553) สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร โรงงานแปรรูปมะพร้าวแห่งหนึ่งในประเทศไทย (ฉัฐนิชา ฉ นคร, 2562) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2564)

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ในครั้ง นี้ จะเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการบริหารจัดการการวางแผนส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข สนุก เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แบ่งปัน ประสบการณ์สร้างบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในด้านความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ตลอดจนศึกษาถึงความมุ่งมั่นขององค์กรที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนการปรับปรุง และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในการปรับปรุงแก้ไขและยกระดับความตั้งใจในการคงอยู่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

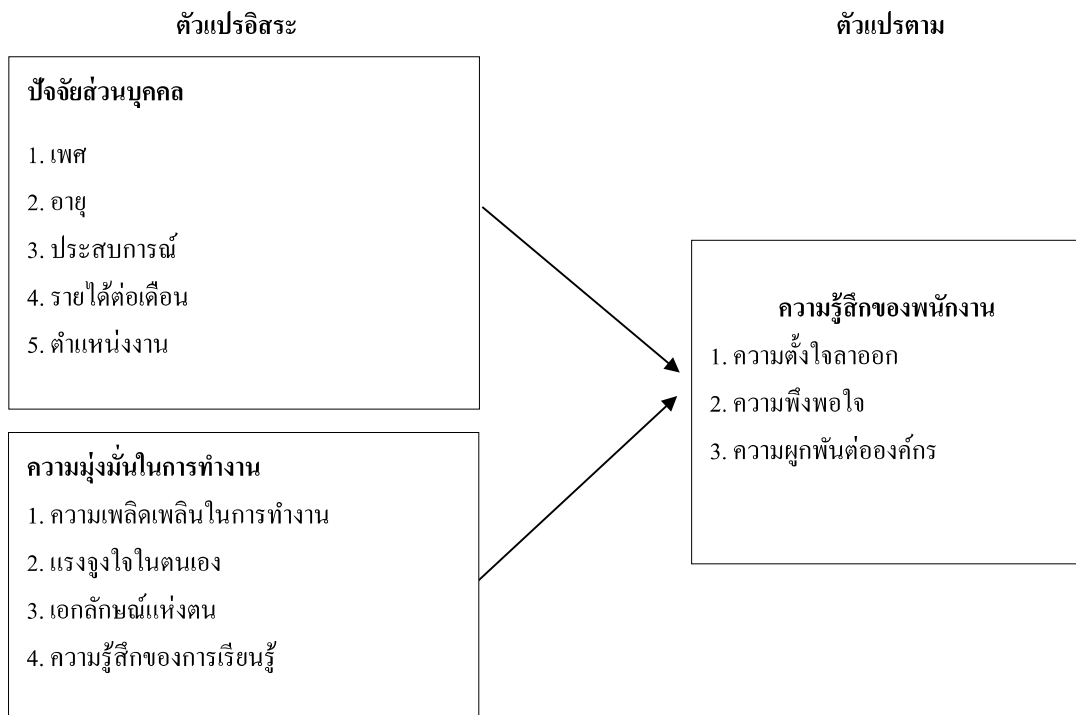
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและส่วนผสมด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

(วาสิตา บุญสาทร, 2556) ได้ให้ความหมาย ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนว่าเป็นความสนใจ ความชอบ ความรัก หรือความมุ่งมั่น ทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แสดงออกถึงความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้อ้างอิงความหมายของวาสิตา บุญสาทร (2009) ภายใต้The Ken Blanchard Companies ได้สร้างแนวคิด“ห่วงโซ่ผลกำไรและภาวะผู้นำ” โดยผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่ปฏิบัติตัวต่อลูกน้องอย่างมีกลยุทธ์มีผลต่อความมุ่งมั่นและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจึงปฏิบัติงานดีไม่ได้ทำเพราะเป็นเพียงหน้าที่อย่างเดียว แต่ทำออกมาจากใจ ทำให้เกิดความทุ่มเทให้กับลูกค้า (customer Devotion)และพององค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (organizational Vitality) จากอิทธิพลของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (passion) ทำให้บริษัทระดับสากล นำคำว่า Passion เป็นคำขวัญขององค์กร เช่นบริษัท Zappos ได้กำหนดวัฒนธรรมการทำงาน คือ “Be Passionate and Determined” การส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยใจสนุกสนานกับงานมุ่งมั่นและทุ่มเทช่วยกัน

กรอบแนวคิดและทฤษฎี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1) พนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ รายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความรู้สึกของพนักงานที่แตกต่างกัน

2) ความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานใน โรงงานผลิตสับประรดกระป๋องหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีอิทธิพลต่อผลความรู้สึกของพนักงานใน โรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงาน โรงงานผลิตสับประรดกระป๋องในจังหวัดชลบุรี ส่วนกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้ คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ เหมาะสมและได้ใช้สูตรการ หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนด ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความ คลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรของ Taro Yamane (ประสพชัย พสุนนท์ 2553, หน้า 41) และได้ขนาด ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 352 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คนเพื่อป้องกันการสูญเสียแบบสอบถาม ที่ใช้ไม่ได้โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดย ศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดย โครงสร้าง แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมุ่งมั่นในงานจำนวน 4 ด้าน โดยดัดแปลงจาก Rupali Johri, 2016 ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน (Work enjoyment) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
2. ด้านแรงจูงใจในตนเอง (Self-motivation) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ
3. ด้านเอกลักษณ์แห่งตน (Self-identity) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ
4. ด้านความรู้สึกรู้สึกของการเรียนรู้ (Sense of learning) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความตั้งใจลาออกโดยดัดแปลงจาก Juan(2019)ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานดัดแปลงจาก Jiyoung (2020) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยดัดแปลงจาก Samuel G (2020) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (pre - test) กับพนักงานโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องในจังหวัดชลบุรีที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละรายด้านได้แก่ ความเพลิดเพลินในการทำงาน แรงจูงใจในตนเอง เอกลักษณ์แห่งตน ความรู้สึกรู้สึกของการเรียนรู้ ความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.74 - 0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.7 ที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Nunnally & Bernstein, 1994 p. 67)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 352 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับข้อมูลความมุ่งมั่นในงานและความรู้สึก
3. ค่า t-test และค่า F-test (one-way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร หากพบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่
4. วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 97.3 มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท/เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน และความรู้สึกของพนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมุ่งมั่นในการทำงาน และความรู้สึกของพนักงาน

	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	SD	
1.ความมุ่งมั่นในการทำงาน	3.44	0.51	มาก
1.1 ความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.59	0.61	มาก
1.2 แรงจูงใจในตนเอง	3.63	0.62	มาก
1.3 เอกลักษ์ณ์แห่งตน	3.48	0.61	มาก
1.4 ความรู้สึกของการเรียนรู้	3.02	0.78	ปานกลาง
2. ความรู้สึกของพนักงาน	3.20	0.64	ปานกลาง
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	3.25	0.80	ปานกลาง
2.2 ความพึงพอใจ	3.21	0.76	ปานกลาง
2.3 ความตั้งใจลาออก	3.14	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความมุ่งมั่นในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านแรงจูงใจในตนเอง ($\bar{X} = 3.63$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.59$) อันดับสาม คือ ด้านเอกลักษ์ณ์แห่งตน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.48$) อันดับสี่ คือด้านความรู้สึกของการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความรู้สึกของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.25$) ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) อันดับสาม คือ ด้านความเป็นตั้งใจลาออก โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับปะรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานในโรงงานผลิตสับปะรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประสบการณ์ รายได้และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความรู้สึกของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ($F = 0.187, p = 0.90$) ที่แตกต่างกันจะมีระดับความรู้สึกของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประคกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึก

ความมุ่งมั่นในการทำงาน	ด้านความผูกพันต่อองค์กร		ความพึงพอใจ		ด้านตั้งใจลาออก	
	B	P	B	P	B	P
ค่าคงที่	0.86*	0.00	1.16*	0.00	3.869*	0.00
1.1 ความเพลิดเพลินในการทำงาน	-0.13	0.86	0.27*	0.00	-0.37*	0.00
1.2 แรงจูงใจในตนเอง	-0.05	0.49	-0.02	0.79	0.07	0.30
1.3 เอกสิทธิ์แห่งตน	0.28*	0.02	-0.14	0.07	-0.02	0.72
1.4 ความรู้สึกของการเรียนรู้	0.55*	0.00	0.54*	0.00	-0.12*	0.00

* $p < .05$

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ซึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้ชายมีความผูกพันและความพึงพอใจมากกว่าผู้หญิง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานโดยรวมที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเหตุทย์ วรณพงสพล (2564) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอนย่านบางบอน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ปัจจัยความผูกพันของพนักงานในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยความพึงพอใจและปัจจัยความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานและความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตสับประคกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจของพนักงานและความตั้งใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Juan (2019) ได้ศึกษา ความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการและความตั้งใจในการหมุนเวียนในการเริ่มต้น: การใกล้เคียงบทบาทของงานของพนักงานการฝังตัว ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ประเทศจีน

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการและความตั้งใจในการหมุนเวียนของพนักงานภายในสถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นในช่วงห้าปีที่ผ่านมา บทความนี้สำรวจความสัมพันธ์ผ่านหลาย ๆ ผู้ใกล้เคียงแบบต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ของพนักงาน การฝังตัวในงาน และความพึงพอใจในงาน ใช้วิธีเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้เข้าร่วม 403 คนจาก 62 กิจการ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการสามารถลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานและผลกระทบเกิดขึ้นจากการฝังตัวในงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นทางอารมณ์ การศึกษาเป็นการทดลองครั้งแรกของแบบจำลองสามอนุกรม-ตัวกลางสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการความเป็นผู้นำและความตั้งใจในการหมุนเวียนและนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีขึ้นในความสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่าความรู้สึกรักของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงาน ซึ่งในการอบรมควรจัดให้มีการอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ภาวะผู้นำ ด้านตรวจสอบภายใน ด้านบัญชี ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการตลาด โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่หา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านแรงจูงใจในตนเอง ผู้บริหารบริษัทผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของบุคลากรอย่างถึงต้องและชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบุคลากร

3. ด้านเอกลักษณ์แห่งตน ผู้บริหารบริษัทควรให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนใฝ่ฝัน ฉะนั้น องค์กรควรประกาศให้ชัดเจนว่าพนักงานที่ทำงานดีจะได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและแสดงให้เห็นว่ามีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามที่ประกาศไปจริง พนักงานก็จะเกิดความผูกพัน

4. ด้านความรู้สึกรักของการเรียนรู้ ผู้บริหารบริษัทควรสนับสนุนการเรียนรู้และเติบโตของพนักงาน ผู้นำต้องกระตุ้นความต้องการเรียนรู้และสร้างเสริมความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน โดยการสอนงาน การให้คำปรึกษา และการเป็นพี่เลี้ยง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยความรู้สึกรักของพนักงานในโรงงานผลิตสับประรดกระป๋องแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของ บุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของบุคลากร อย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสม กับ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพซึ่งจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุดขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพความตั้งใจลาออกในงาน ความเครียดของพนักงาน เพื่อหาปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ให้นานที่สุด

3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การคิดเชิงบวก และระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานกับองค์การรัฐกิจการบริการอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวแบบสำหรับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทที่กว้างขวางมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2564). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1): หน้า 1-13.
- ณัฐนิชา ณ นคร. (2562) สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์การบริษัทแปรรูปมะพร้าวแห่งหนึ่งในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1): หน้า 326 – 333.
- ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1998) จำกัด ประจวบคีรีขันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). *สถิติธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด
- สุวิมล สกุลมนตรีชัย. (2560). *อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- หฤทัย วรรณพงษ์. (2564). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอนย่านบางบอน. *วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมท้องถิ่น*, 16(3): 139-148.
- Jiyongko. (2021). The effect of corporate social responsibility recognition organisational Commitment in global freight forwarders. *The Asian Journal of Shipping and Logistics* 37, pp. 117–126
- Juan Yang. (2019). Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment. *Sustainability* 2019, 11(11), pp. 1-15
- Samuel G. Vickovic. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1)