

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY TO THE ORGANIZATION CASE STUDY OF BANG PHLI INDUSTRIAL ESTATE SAMUT PRAKAN PROVINCE

นลินี คณานันท์ หวัง¹, จิราพร ระโหฐาน²

¹คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, Nalineekananan@gmail.com

²คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, Jiraporn37@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี 4 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมกรรมการอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ โดยเลือกเป็นระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านขนาดของบริษัท และ ประเภทของบริษัท มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านนโยบายขององค์กร แตกต่างกัน

คำหลัก: ความจงรักภักดี, แรงจูงใจในการทำงาน, นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

Abstract

The objectives of this research are to 1) study personal factors that affect employee loyalty to the organization 2) study the influence of work motivation factors on employee loyalty to the organization. The sample group of this research is employees in Bang Phli Industrial Estate in 4 industries: automotive industry, food processing industry, textile industry, and chemical industry. Selected at the operational level and supervisor level. The sample size was 400.

Statistics used in data analysis included frequency, mean, and variance test. and analysis of multiple regression equations. The research results found that 1) respondents with personal factors Company size and type of company that affects employees' loyalty to the organization Case study of Bang Phli Industrial Estate Samut Prakan Province 2) Work motivation factors that affect employees' loyalty to the organization. Overall, factors affecting employee loyalty to the organization include work progress. Working environment Relationships with co-workers Salary and welfare aspects and organizational policies are different.

Keywords: Loyalty, Motivation, Bang Phli industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนทราบกันดีว่า วงจรของชีวิตเรานั้นประกอบไปด้วย เกิด แก่ เจ็บ และตาย องค์กรก็มีวงจรเช่นเดียวกันโดยมีทั้งขาขึ้นและขาลง จนกระทั่งต้องปิดกิจการไปในที่สุด ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงไม่มีใครอยากให้ภาวะต้องปิดกิจการมาถึง ทั้งนี้ต่างต้องการมีอายุยืน ยาวทั้งสิ้น จากแนวทางการเป็นองค์กรที่ดีและประสบความสำเร็จเบื้องต้นนั้น พบว่าการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ดังที่ [1] กล่าวว่าไว้ว่าทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยให้องค์กรรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะในองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารหรือ 4M's ซึ่ง ประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) นั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด ดังนั้นองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนต่าง กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการจัดการคนเพื่อจะรักษาพนักงานที่มี ทักษะความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุดและยาวนานที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย [2] กล่าวว่าไว้ว่า สิ่งสำคัญในการจัดการคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นอยู่ที่การพัฒนาพนักงานและรักษาพนักงาน ที่มีความสามารถเอาไว้กับองค์กร โดยให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความรู้ และส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน อันจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานในองค์กรและนำองค์กรให้ ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร [3] การที่องค์กรมีบุคลากรที่เข้มแข็ง และเป็นปึกแผ่นสามัคคี จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอนาคต ปัจจุบันองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนต่างต้องประสบปัญหาด้านการรักษาคน หรือพนักงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ความจงรักภักดีของบุคลากรมีความสำคัญยิ่ง องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแต่ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการเป็นผู้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรด้วย เช่นกัน เพราะบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเพชรขององค์กรและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับองค์กรควรต้องใส่ใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ของตน ก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อ เป้าหมายขององค์กร อยู่ร่วมกับ องค์กรได้อย่างอบอุ่นและมีความสุขเปรียบเสมือนครอบครัว พร้อมทั้ง จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กร อย่างเต็มที่ ดังนั้นหากองค์กรสร้างความผูกพันระหว่าง บุคลากรได้สัมฤทธิ์ผลจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จปราศจากอุปสรรคด้านใดมาขวางกั้น [4]

ประเด็นปัญหาของนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ที่สามารถนำมาเป็นประเด็นวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความ จงรักภักดีของพนักงานที่มีองค์กร กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

1. ที่ตั้ง นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 50 กิโลเมตร ส่งผลให้การเดินทางเข้าออกกรุงเทพฯ ของผู้ประกอบการและพนักงานอาจไม่สะดวกเท่ากับนิคมเอเชียที่ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพฯ เพียงประมาณ 30 กิโลเมตร ส่งผลให้พนักงานอาจรู้สึกไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงานหรือกลับบ้าน อาจส่งผล ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรได้

2. สภาพแวดล้อม นิคมอุตสาหกรรมบางพลีตั้งอยู่ใกล้กับท่าเรือแหลมฉบัง ซึ่งอาจก่อให้เกิดมลพิษทาง อากาศและทางน้ำได้ ส่งผลให้พนักงานอาจรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรได้

3. ค่าเช่าที่ดินและค่าสาธารณูปโภค นิคมอุตสาหกรรมบางพลีเป็นนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มี ศักยภาพสูง จึงอาจมีค่าเช่าที่ดินและค่าสาธารณูปโภคสูงกว่านิคมบางปูและนิคมเอเชียที่ตั้งอยู่ใกล้กับกรุงเทพฯ และมีพื้นที่น้อยกว่า ส่งผลให้องค์กรอาจต้องแบกรับต้นทุนที่สูงขึ้น อาจส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ ทราบว่าในองค์กรธุรกิจจะมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานมีความจงรักภักดี ย่อมช่วยให้ปัญหาการลาออกของพนักงานลดน้อยลงได้ โดย ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้แนวทาง ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีการ ตัดสินใจลาออกน้อยลง และสามารถธำรงรักษา พนักงานที่มีคุณภาพ มีศักยภาพไว้ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้มาก ที่สุด

วัตถุประสงค์

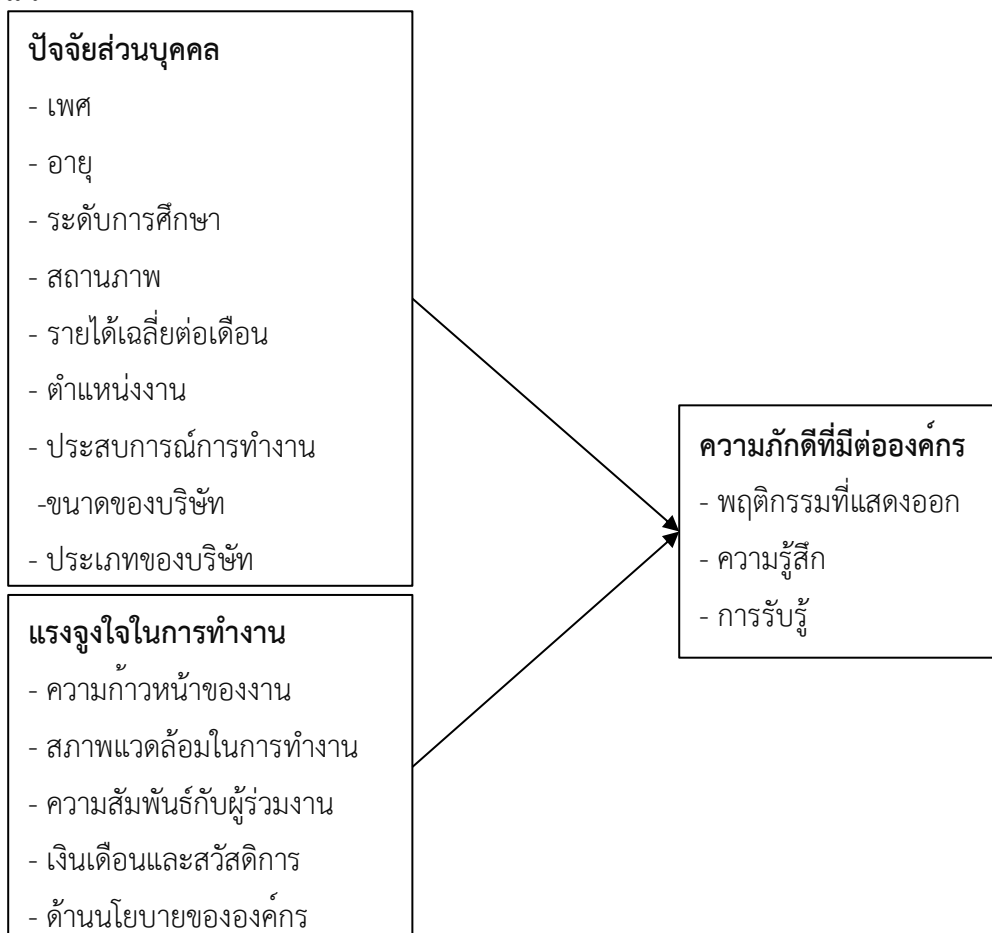
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคม อุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ และนโยบายเพื่อส่งเสริมความจงรักภักดีของพนักงาน ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
2. ประโยชน์ต่อพนักงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงาน เพิ่มโอกาสในการได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ทำงาน
3. ประโยชน์ต่อสังคม ช่วยให้องค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แข่งขันได้ในตลาดแรงงาน ช่วยให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด [6], [4]

อ้างอิง อติสร และคณะ 2566 และ สุภาพร วิจิตชะจี 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ที่ทำงาน ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนประมาณ 232,290 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 โดยเลือกวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามอุตสาหกรรมหลักในนิคมบางพลีทั้ง 4 อุตสาหกรรม ดังนี้ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์มีโรงงาน 100 แห่ง 2) อุตสาหกรรมอาหารมีโรงงาน 40 แห่ง 3) อุตสาหกรรมสิ่งทอมีโรงงาน 30 แห่ง และ 4) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ 30 แห่ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นคนที่ทำงานในเขตอุตสาหกรรมบางพลี โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามโดยใช้บริการแบบสอบถามออนไลน์ (<http://forms.google.com>) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ ที่สามารถสร้างแบบสอบถามออนไลน์ได้โดยสามารถส่ง link ให้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปดำเนินการสอบถามกับ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เลือกเฉพาะอุตสาหกรรมหลักในนิคมบางพลี 4 อุตสาหกรรม ดังนี้ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์มีโรงงาน 100 แห่ง 2) อุตสาหกรรมอาหารมีโรงงาน 40 แห่ง 3) อุตสาหกรรมสิ่งทอมี โรงงาน 30 แห่ง และ 4) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ 30 แห่ง โดยการสอบถามกับกลุ่มคนที่ทำงานในนิคมบางพลี แยกตามอุตสาหกรรม แยกได้ตามความสะดวก สามารถคัดกรองข้อมูล ตรวจสอบ และสามารถป้องกันการกรอกข้อมูลที่ไม่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำเสนอให้กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน และบันทึกผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน แล้วนำมาหาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) การวิเคราะห์และแสดงผลสำหรับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, รายได้ต่อเดือน(บาท), อาชีพ/ตำแหน่ง, ประสบการณ์ทำงาน, ขนาดของบริษัท และประเภทของบริษัทสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย สำหรับตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบค่าที (T-test)ทดสอบสมการ ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่สัมพันธ์กันที่ (t- test Dependent) ถ้าต้องการทดสอบกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One –Way ANOVA) หรือทดสอบค่า เอฟ (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.0 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 62.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.3 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 66.8 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 ขนาดของบริษัทส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง (50 - 100 คน) คิดเป็นร้อยละ 60.5 และประเภทของบริษัทส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมอาหาร คิดเป็นร้อยละ 50.2ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความก้าวหน้าของงาน	3.93	0.43	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.18	0.37	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.17	0.35	มาก
4. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.16	0.37	มาก
5. ด้านนโยบายขององค์กร	4.17	0.35	มาก
รวม	4.12	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X}$ = 4.18) ลำดับที่สอง คือด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.17) ลำดับที่สาม คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.17) ลำดับที่สี่ คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.16) และลำดับสุดท้าย คือความก้าวหน้าของงาน ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ

ความภักดีที่มีต่อองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล						ประสพ การณ์	ขนาด บริษัท	ประเภท บริษัท
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ	รายได้	ตำแหน่ง			
1.พฤติกรรมที่แสดงออก	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*	0.02*	0.00*	0.09	0.30	0.11
2.ความรู้สึก	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.02*	0.06	0.58

3.ด้านการรับรู้	0.00*	0.00*	0.00*	0.20	0.00*	0.00*	0.88	0.60	0.42
-----------------	-------	-------	-------	------	-------	-------	------	------	------

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อปัจจัยด้านความภักดีที่มีต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และ ด้านการรับรู้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.13			1.26	0.20
1. ด้านความก้าวหน้าของงาน	0.20	0.21	3	4.67	0.00*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.25	0.25	2	5.54	0.00*
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.07	0.07	5	2.01	0.04*
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.14	0.15	4	4.00	0.00*
5. ด้านนโยบายขององค์กร	0.27	0.28	1	6.70	0.00*

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation, R) = 0.87

ค่าสัมประสิทธิ์ด้านประสิทธิภาพ (Coefficient of determination, R²) = 0.76

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านนโยบายขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร = 0.13 + 0.27 (นโยบายขององค์กร) + 0.25 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.20 (ความก้าวหน้าของงาน) + 0.14 (เงินเดือนและสวัสดิการ) + 0.07 (ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน)

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กรที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ / ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ขนาดของบริษัท และประเภทของบริษัท มีผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายขององค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อปัจจัยด้านความภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงอนุมานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ / ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ขนาดของบริษัท และประเภทของบริษัท มีผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และ ด้านการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [4] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาประเด็นที่สำคัญสามารถนำมา

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการ [5] เปรียบเทียบทัศนคติด้านแรงจูงใจของความภักดีต่อองค์กรระหว่างพนักงานชาวญี่ปุ่นและพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลวิจัยพบว่าพนักงานชาวญี่ปุ่นและชาวไทยมีมุมมองต่อคำว่า "ภักดีต่อองค์กร" เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมาสรุปได้ว่า "ภักดีต่อองค์กร" คือ "ทุ่มเททำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้สึกที่ยึดมั่นต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์

และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้และพร้อมที่จะคงสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป" ส่วนในด้านของทัศนคติด้านแรงจูงใจต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กร สำหรับพนักงานชาวญี่ปุ่น การรับรู้ว่าองค์กรมองพวกเขา

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1. ด้านความก้าวหน้าของงาน ผลการวิเคราะห์ความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าของงาน ควรต้องมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานที่ทำงานเต็มความสามารถ และทำให้พนักงานแสดงศักยภาพในงานที่ทำอยู่เพื่อมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ให้งานที่มีลักษณะที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นต้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับและจัดการจัดสถานที่ในการทำงานให้เป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อความปลอดภัยในระหว่างการทำงานของบริษัทควรปรับสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไป เช่น แสงสว่างในการทำงาน และ อากาศที่ถ่ายเทเหมาะสมและส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานสะดวก

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บริษัทควรให้พนักงานทำงานกันเป็นทีมเพื่อความสามัคคีเพื่อให้สร้างความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ และพนักงานสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์ความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน บริษัทควรมีการให้รางวัลพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีข้อผิดพลาดในการทำงาน และพนักงานควรได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน

5. ด้านนโยบายขององค์กร ผลการวิเคราะห์ความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นโยบายขององค์กร บริษัทควรเสริมแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้เพื่อที่จะนำไปใช้ในการทำงานที่สะดวกมากขึ้น และองค์กรควรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติม โดยนำตัวแปรต่าง ๆ ในแรงจูงใจในการทำงานที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ประเด็นที่ยังไม่ถูกค้นพบเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ของงานวิจัยและธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] จันทนา เสียงเจริญ, “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน),” การค้นคว้าอิสระ บช.บ. (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- [2] จิราพร ระโหฐาน, “ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาวะเขตพื้นที่ภาคตะวันออก,” *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, ปีที่13, ฉบับที่ 2, หน้า 24-34, 2559.
- [3] นันทพร ชวนชอบ, “ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาของบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,” การค้นคว้าอิสระ ร.ม. บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560.
- [4] สุภาพร วิจิตชะจี, “ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”, การค้นคว้าอิสระ บช.บ. (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2563.
- [5] สุธินี เกสจินดา, “เปรียบเทียบทัศนคติด้านแรงจูงใจของความภักดีต่อองค์กรระหว่างพนักงานชาวญี่ปุ่นและพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร,” การค้นคว้าอิสระ บช.บ. (การจัดการ), มหาวิทยาลัยมหิดล, 2566.
- [6] อติสร และคณะ, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง,” *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1, หน้า 37-48, 2566.
- [6] Angell, C. A. Insights into phases of liquid water from study of its unusual glass-forming properties. *Science*, vol. 319, pp. 582-587, 2008.
- [7] BARNEY, J. B.; WRIGHT, P. M. On becoming a strategic partner: the role of humanresources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, vol. 37, pp. 31, 1998.