

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัท พุกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

FACTORS AFFECTING WORK BEHAVIOR OF EMPLOYEES

PRUKSA REAL ESTATE PUBLIC COMPANY LIMITED

ไกรฤกษ์ ปานช้าง

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท พุกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน (4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน (5) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท พุกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จำนวน 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรส อายุ 31 - 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 4 - 6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ,ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับดีมาก มีระดับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานข้อแรกพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพุกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่สองพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพุกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

Independent research on factors affecting the working behavior of employees of Pruksa Real Estate Public Company Limited has the objective (1) to study motivation for employees' work (2) to study organizational commitment. (3) to study the behavior of employees (4) to study motivation for work affecting the working behavior of employees (5) to study the organizational commitment that affects the behavior of employees. The samples used in this research are Company employee Pruksa Real Estate Public Company Limited, number 321 persons. The tools used in the study were online questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics which consisted of percentage, mean, standard deviation. And hypothesis testing by multiple regression analysis at the statistical significance level 0.05.

The research results were found that Most of the respondents were male, marital status, age 31-35 years, bachelor's degree, working age 4-6 years, and work motivation level. Aspects of job success, interpersonal relationships Compensation and benefits Operating environment Is very high Have a level of commitment to the organization High confidence, acceptance of the goals and values of the organization The willingness to work in the organization And strong desire to be a member of the organization Very good Have a level of working behavior Regulatory compliance Problem solving and decision making And team work Overall at the highest level The results of the first hypothesis testing found that the motivation for work, the success of the work and the work environment affected work behavior. Of employees of Pruksa Real Estate Public Company Limited. The results of the second hypothesis test showed that the organization's commitment to the willingness to work in the organization And the strong desire to be a member of the organization will affect work behavior. Of employees of Pruksa Real Estate Public Company Limited

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะของการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอก ทุกสิ่งทุกอย่างเคลื่อนไหวด้วยความต่อเนื่อง สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจ องค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือ ร่วมใจกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้างทั้งทางด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ดังนั้น การที่จะบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจมีความ

จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้องค์กรก้าวหน้า แลประสบความสำเร็จ หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเหตุความคิด การปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากที่สุด

นอกจากนี้ องค์กรจำเป็นต้องจัดบริการสวัสดิการให้แก่ พนักงานของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาสุขภาพของบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิต สามารถทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร และเมื่อบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิต มีสวัสดิภาพเท่ากับเป็นการพัฒนาสังคมไปด้วย ทั้งนี้ การบริหารจัดการสวัสดิการของหน่วยงานจะต้องไม่ขัดแย้งกับนโยบายของรัฐ และต้องเป็นบริการที่สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการของบุคคล ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาถึงหน่วยงานที่มองว่าได้รับความสำเร็จในเรื่องของการให้สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้ตามมา คือ การที่จะพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับพนักงานที่สมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ และเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะ ที่มีการณ์โน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าพนักงานที่ถูก ปลอ่ยให้ ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องานซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัด เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิด ความมานะพยายาม ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่องค์กร ได้ตั้งไว้ (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ, บทคัดย่อ)

การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กร และพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

แนวโน้มสถานะเศรษฐกิจจะชะลอตัวลงไปอีกในปี 2563 ซึ่งการจะฟื้นฟูเศรษฐกิจต้องใช้เวลานาน ภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นภาคแรงงาน ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยดังกล่าวมากที่สุด ส่งผลให้มีคนตกงานมากเป็นประวัติศาสตร์ บริษัทหลายแห่งมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานในบริษัทบางส่วน และจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานที่ยังเหลืออยู่เพิ่มขึ้น หรือในกรณีที่มีพนักงานลาออกองค์กรก็ไม่มีนโยบายรับพนักงานทดแทนพนักงานที่ลาออกไป ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ทำงานอยู่

ลดลง เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งงาน และในที่สุดก็ลาออกไปตามกัน เนื่องจากไม่สามารถทนต่อภาวะกดดันนี้ได้ หากตำแหน่งที่พนักงานลาออกไปเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยความชำนาญหรือทักษะเฉพาะด้าน องค์กรก็ต้องสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทน องค์กรต้องเสียงบประมาณค่าอบรม ค่าเสียเวลาในการสรรหาเพิ่มขึ้น และกว่าที่พนักงานใหม่เหล่านี้จะเรียนรู้และเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร จนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องใช้เวลานาน อาจจะไม่ทันกับความต้องการคนเพื่อให้นำมาทำงานในหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัญหาภัยทวีความรุนแรงมากขึ้นในที่สุดอาจต้องปิดกิจการลง

ด้วยเหตุนี้องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการทำงานของพนักงานทุกคนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้เพิ่มผลผลิตให้องค์กร พนักงานมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ให้ความร่วมมือต่อองค์กรในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจตลอดจนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันอันจะทำให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจโลก ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาทางสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ผู้ประกอบการธุรกิจไม่สามารถควบคุมได้ และทุกภาคอุตสาหกรรมล้วนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สิ่งที่ทุกองค์กรสามารถควบคุมได้คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แต่ละองค์กรมีอยู่ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่สำคัญเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนในองค์กรให้เดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จนั้น คือ บุคลากรขององค์กรที่มีคุณภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ บุคลากรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้นั้นต้องเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ประการ ดังเช่น การศึกษาของ จันจิรา โสประจิน (2553, บทคัดย่อ)

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นผู้ริเริ่มสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเลียนแบบในสิ่งที่ดี องค์กรควรให้ความสำคัญและยกย่องพนักงานที่มีอายุงานมาก และประพุดิตนดีเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน เช่น มอบรางวัลให้คนรักองค์กรที่ทำงานดี มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำให้พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป ตลอดจนถึงเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทพุกาษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยที่กำลังประสบวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง แต่องค์กรนั้นยังสามารถที่จะดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยสุดท้ายความผูกพันต่อองค์กร ว่าแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทพุกาษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
5. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาจากตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงาน มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านลักษณะของงาน (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และ (6) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1)ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2)ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ(3)ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

3. พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ (2) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ(3) ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย

ประชากรที่ผู้วิจัยสนใจใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานบริษัททพกษาเรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างาน ทั้งหมดมี 1,619 คน ทำการสำรวจโดยการใช้แบบสอบถาม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน พ.ศ.2563 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 46) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กว่า ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้น ได้แสดงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรงแต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงาน มีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับ ความรับผิดชอบใหม่ ๆ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์กรในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้าและรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2.2 เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา
- 2.3 เงินเดือนและค่าจ้าง
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
- 2.5 สภาพทั่วไปของการทำงาน

เฮอริชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือ ปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานจะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers, Richard, and Porter (1979, p. 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

Steers et al. (1979, pp. 46-56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่ผสมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อ

องค์การอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผลของความผูกพันต่อองค์การจะสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การของตน
3. ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ
4. การป้องกันชื่อเสียงขององค์การ
5. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

กิบสัน ไอแวนชีวิก และดอนแนลลี (Gibson; Ivancevich; & Donnelly. 1991) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย

1. การสื่อสาร (Communication) ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การหนึ่ง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารการรับ – ส่ง และการจัดการกับข้อมูลที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงาน การสื่อสารภายในนั้นจะเป็นตัวเชื่อมองค์การเองกับส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการรวบรวมข้อมูล หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจที่ให้ผลที่ดี และมีประสิทธิภาพนั้น โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับทางเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และเป็นไปได้ และคัดสรรหาวิธี หรือแนวทางที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจัดการที่ดี หรือการหาแนวทางการดำเนินงานที่ผ่านการผสมผสานองค์การประกอบทั้งด้านพฤติกรรมและโครงสร้างนั้น จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ดี

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การได้ตระหนักถึงความคาดหวังขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่องค์การนั้นต้องการให้สมาชิกปฏิบัติเพื่อประสิทธิผลแก่ตัวองค์การเอง

พรพรรณ (2543: 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์การ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บัญชาการด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตาม

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน โดยไม่ต้องควบคุม ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิดซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์การ

5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีมมีประสิทธิภาพ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันจิรา โสประจัน (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยเชิงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (3) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และ (5) ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ของบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานเฉพาะใน โรงงาน 2 (YNP2) ของบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) (YNP2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยเชิงใจโดยรวมด้านการอยู่รอด ด้านการมีสัมพันธภาพและด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับดี (2) พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับดี (3) พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อยู่ในระดับดี (4) พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้ที่มียุวมาน ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน (5) ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยเชิงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยเชิงใจด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยเชิงใจด้านการอยู่รอด

สมจิตร จันทร่เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี (2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งได้ขอเสนอแนะ (1) ด้านความท้าทายในการทำงาน เจ้าหน้าที่สถาบันต้องทำงานหนัก บนความท้าทายและความคาดหวังค่อนข้างสูงของมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม สถาบันควรจัดให้มีการฝึกทักษะเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานท่ามกลางการปฏิบัติจริง ระบบการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือกัน ทั้งตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนกลางและงานปฏิบัติการในพื้นที่ 2. ด้านการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันมีการทำงานเป็นทีมสูงกรณีการจัดงานมหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมงานจำนวนมาก เช่น งานมหกรรมที่อยู่อาศัยโลกงานวิถีพลังไทย จำเป็นต้องใช้ทำงานเป็นทีมระหว่างส่วนงานสูง จึงควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแนวราบระหว่างส่วนงานให้มากขึ้น 3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และควรครอบคลุมถึงครอบครัวของเจ้าหน้าที่ พ่อ แม่ สามี ภรรยา และบุตร

สุพิชฌาย์ คุศรีเทพประทาน (2551) ได้ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ (2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านโอกาสการก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รองลงมาเป็นปัจจัยด้านผลตอบแทน ซึ่งทั้งสองเรื่องเป็นประเด็นสำคัญในการเลือกที่จะทำงานกับบริษัท พนักงานจำเป็นต้องมองถึงผลตอบแทนที่คุ้มค่าและความก้าวหน้าในอาชีพการงานถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะไม่สามารถได้มาซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ข้อพร้อมๆกัน แต่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งก็สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ รองลงมาคือปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาที่ดีเยี่ยมเป็นที่ชื่นชมของลูกน้องทุกคน ไม่ว่าลูกน้องคนไหนก็อยากร่วมงานด้วย ปัจจัย ด้านความเป็นธรรม คนเราเมื่อรู้สึกว่าตนเองเสมอภาคกับผู้อื่นย่อมรู้สึกที่ดีแต่เมื่อใดที่ตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม ได้ในบางเรื่องบางอย่างน้อยกว่าผู้อื่นย่อมเกิดความรู้สึกน้อยใจหรืออาจถึงขั้นรู้สึกอิจฉา ริษยาซึ่ง

เป็นสิ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้นในองค์กรเป็นอันตรายเพราะสิ่งเหล่านี้จะทำพนักงานแตกความสามัคคีโดยง่าย ปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่ดีสวัสดิการที่ดีควรได้รับความคุ้มครองไปด้วยโดยอาจไม่จำเป็นต้องได้รับในรูปของเงินหรือสิ่งของแต่อาจเป็นสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น การรักษายามเมื่อเจ็บไข้หรือการใช้สถานที่ออกกำลังกายฟรีเพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงานด้วย

สกุลรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการรับรู้ระบบ 3G และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G จากการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G ที่ตอบที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20 - 29 ปีมีสถานะภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท ส่วนใหญ่ที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G มาเป็นระยะเวลา 1 ปี - 5 ปีและเป็นพนักงานประจำสำนักงานโดยพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G มีความเกี่ยวกับการรับรู้ระบบ 3G โดยรวมอยู่ในระดับมากและพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านอัตราเงินเดือน ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานองค์กร ด้านตำแหน่งงานมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ระบบ 3G โดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208 ผลการวิจัย พบว่า(1)ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(2)ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา(3)ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจและให้ข้อมูลสื่อสารเรื่องเป้าหมายขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้มีความสอดคล้องกับนโยบายเพื่อให้การ

ปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ทำให้พนักงานมีความชัดเจนในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร

ธนัญพร สุวรรณคาม (2560) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .46, p < .01$) (2) ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .61, p < .01$) (3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

นิรมล ตันศิริอนุสรณ์, สมชาย คุ่มพูล (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการของ

บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด บุคลากร จำนวน 230 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมากผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารและพนักงาน ของ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่อายุและตำแหน่งต่างกัน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน ในภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรของ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการตอบสนองต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารและพนักงาน ของบริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทพุกงาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) สํารวจโดยการใช้แบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าว ได้แก่ ที่ทำงานในบริษัทพุกงาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่มีการจำกัดอัตราส่วนของเพศ ใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenient sampling) โดยเลือกจากองค์กรที่อนุญาตให้เข้าไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเรื่องขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายบุคคลขององค์กรที่เข้าไปทำการเก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 321 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยข้อคำถามแปลมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้รับการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's alpha) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และระดับอายุงาน คำถามมีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานที่ได้จากการศึกษาวิจัยของ ชาญยามาส โจนานันท์ (2557) ใช้มาตราส่วนวัดแบบ (rating Scale) โดยวัดแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 6 องค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทพญาเรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ 3 ด้าน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทพญาเรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของธัญดา จิตสุรพล; 2553 ,หน้า 62) ประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน โดยมีคำถามในแต่ละด้านรวมทั้งสิ้นจำนวน 19 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Response Question) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) บันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย การหาค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) การหาค่าเฉลี่ย(Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviations) และการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คนเป็นพนักงานบริษัท พญาเรียวเอสเตท จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 178 คนคิดเป็นร้อยละ 55.50 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 166 คนคิดเป็นร้อยละ คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 30.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 189 คนเป็นร้อยละ 58.9 และมีระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปีจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 30.20

2. ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พญาเรียวเอสเตท จำกัด(มหาชน)

ผลการศึกษา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พุกยาเรียลเอสเตท จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่า S.D. เท่ากับ 0.375 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ โดยข้อที่ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ,ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ ,ท่านได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับการยกย่องและชมเชยเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59, 4.62, 4.48 และ 4.31 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ โดยข้อท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ,งานที่ท่านได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ,ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายสูง ,ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมทำให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.45, 4.44 และ 4.42 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ บริษัทที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับและท่านสามารถปฏิบัติงานในบริษัทได้จนกระทั่งเกษียณอายุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และ 4.40 ส่วนข้อที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บริษัทไม่มีนโยบายคัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงานนอกเหนือจากการปฏิบัติผิด ฎระเบียบ ข้อบังคับ, ด้านบริษัทมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น, ด้านท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน อบรมสัมมนาทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53, 3.48 และ 3.37 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ โดยข้อท่านและเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมา ได้แก่ ในบริษัทของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ,ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและมีความเข้าใจพนักงานในทุกๆเรื่อง,เพื่อนร่วมงานยินดีให้การช่วยเหลือท่านในทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว, ท่านสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41, 4.31, 4.29 และ 4.24 ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ และความสามารถของท่าน , ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสม เช่น โบนัส ,การปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือวันหยุด ,ค่ารักษาพยาบาล, ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือในวันหยุดเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.22 และ 4.22 ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ใน

ระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ โดยข้อบริษัทมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา ได้แก่ บริษัทของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ,บริษัทของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วน มีความเป็นระเบียบ สะอาด ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ,มีห้องสุขาที่สะอาด และปลอดภัยไว้บริการพนักงานอย่างเพียงพอ, สภาพพื้นที่การทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47, 4.43, 4.42 และ 4.42 ตามลำดับ

3. ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พุกยาเรียลเอสเตท จำกัด(มหาชน)

ผลการศึกษา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พุกยาเรียลเอสเตท จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่า S.D. เท่ากับ 0.303 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อท่านปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ ตามที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร, ท่านยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน, นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน, ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ ทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง, ค่านิยมของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านศรัทธาและยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45, 4.44, 4.43, 4.40 และ 4.36 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมา ได้แก่ ท่านทุ่มเทความสามารถเพื่อให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย, ท่านพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่, ท่านเต็มใจทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ท่านได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป, แม้จะเป็นวันหยุด หากงานยังไม่เสร็จท่านก็ยินดีที่จะมาทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58, 4.58, 4.56 และ 4.55 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พนักงานทุกคนต้องคำนึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา ได้แก่ ท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งที่เคยปกป้องชื่อเสียงของบริษัทอยู่เสมอ, ท่านมักจะบอกกับเพื่อนฝูงเสมอว่าท่านทำงานในองค์กรที่ดีมาก, เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบว่าไม่เห็นด้วยทันที, ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.47, 4.42 และ 4.42 ตามลำดับ

4. ข้อมูลของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด(มหาชน)

ผลการศึกษา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พกษาเรียลเอสเตท จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่า S.D. เท่ากับ 0.268 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านสามารถแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 รองลงมา ได้แก่ ท่านบันทึกเวลาการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง, ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ, ท่านมาทำงานตรงเวลา, ท่านแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน, ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่บกพร่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66, 4.64, 4.62, 4.61 และ 4.59 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ ตามที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมา ได้แก่ ท่านพิจารณาแก้ไขปัญหาในงานด้วยความละเอียดรอบคอบ, ท่านวิเคราะห์งานหรือปัญหาต่างๆ ที่ไม่เข้าใจได้อย่างสมเหตุสมผล, เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ท่านสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง, ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ทันเวลา, ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58, 4.53, 4.52, 4.49 และ 4.44 ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านชอบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมา ได้แก่ ท่านไม่ทำตัวเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน, ท่านสามารถทำงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น, ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันโดยไม่มีปัญหา, ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี, ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทีมงาน, ท่านร่วมปรับปรุงการปฏิบัติงานกับทีมงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68, 4.64, 4.63, 4.60, 4.60 และ 4.57 ตามลำดับ

5. สรุปผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้ดีที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 29.2

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้ดีที่สุดคือ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามลำดับ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การร่วมกันอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 43.1

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท พญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน โดยภาพรวมพบว่า ระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับดีมาก ทุกด้านมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ

3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ

4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทพญาเรือลเอสเตท จำกัด (มหาชน) พบว่ามีเพียง 2 ด้านจาก 6 ด้านที่สามารถร่วมกันอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมได้ร้อยละ 29.2 โดยทั้ง 2 ด้านมีผลในเชิงบวกคือ ด้านความสำเร็จของงาน

และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อาจทำให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานลดลง อาจทำให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมลดลง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

5. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทพุกเขา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) พบว่ามี 2 ด้านที่สามารถร่วมกันอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยรวมได้ร้อยละ 43.1 โดยทั้ง 2 ด้านมีผลในเชิงบวกคือ ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น อาจทำให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปลดลง อาจทำให้มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมลดลง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

องค์กรควรให้ความสำคัญแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3 ด้านได้แก่ ด้านบริษัทมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้านท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงานอบรมสัมมนาทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ และด้านบริษัทไม่มีนโยบายตัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงานนอกเหนือจากการปฏิบัติผิด กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย ควรเพิ่มการจัดอบรมสัมมนากับพนักงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานในด้านนี้ ส่วนด้านนโยบายตัดพนักงานออกหรือเลิกจ้างงานนอกเหนือจากการปฏิบัติผิด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ควรมีการแจ้งจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยไม่มี ความกังวลในเรื่องนี้

องค์กรควรให้ความสำคัญแรงจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยง

ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับผลตอบแทนของบุคลากรด้วย โดยมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การควรตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจและให้ข้อมูลสื่อสารเรื่องเป้าหมายขององค์การ สนับสนุนให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้มีความสอดคล้องกับนโยบายเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ทำให้พนักงานมีความชัดเจนในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208 : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญญามาส โลงนานนท์ . (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญรดา จิตสุรผล . (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรมล ตันตีสิริอนุสรณ์,สมชาย คุ่มพูล (2558). พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด.วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด . วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สกุรัตน์ ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีของโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ : คอลัมน์ คลื่น ความคิด.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สพิชฌาย์ อูศรีเทพประทาน (2551). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.