

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร

Motivation to work that affects the organizational commitment of
employees working in Empire Tower Building, Sathorn Tai Road, Bangkok.

ศิรินทร์ทิพย์ พรหมขัติแก้ว^{1*} และ รองศาสตราจารย์จรินทร์ ศรีทอง²

¹ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirinthip Promkhatkaow^{1*} and Chareeporn Sritong²

¹Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

² Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author : sirintip2014@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 270 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มี มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3)จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนรองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This independent study aimed to study the motivation to work that affects the organizational commitment of employees working at Empire Tower Building, South Sathorn Road, Bangkok.

The sample population used in this research was employees working at Empire Tower Building, South Sathorn Road, Bangkok, which totaled 700 people. The sample size was stratified. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were used, including linear equation modeling analysis, using the Smart PLS 3.0 program to test the hypothesis.

The research results found that 1) employees with different personal factors such as gender, age, average monthly income, and working years had no difference in motivation for employees working in Empire Tower, South Sathorn Road, Bangkok. Personal factors such as education level, marital status, and job position had no difference in motivation for employees working in Empire Tower, South Sathorn Road, Bangkok. The statistical significance was 0.05. 2) Personal factors such as gender, average monthly income, and different employee engagement with the organization of employees working in Empire Tower, South Sathorn Road, Bangkok had no difference in commitment to the organization. Personal factors such as age, education level, marital status, job position, and working years had no difference in commitment to the organization of employees working in Empire Tower, South Sathorn Road, Bangkok. 3) From the study of motivation for employees working in Empire Tower, South Sathorn Road, Bangkok, job security had the highest impact on organizational commitment. The second most important factor was policy and management.

Keywords: Motivation , organizational commitment

1. บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน องค์กรต่างๆให้ความสำคัญกับเรื่องของบริหารบุคลากรเป็นหลัก เพราะไม่ว่าการบริหารงานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากการทำงานของพนักงาน องค์กรจำนวนมากต่างพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้ความรู้ สร้างทักษะ ความชำนาญ และก่อให้เกิดประสบการณ์ จนทำให้เกิดเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ และได้เปรียบกว่าคู่แข่ง ซึ่งเราเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ทุนมนุษย์หรือทุนของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยทักษะส่วนบุคคล ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ได้สะสมมา รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลนั้น และทุนมนุษย์ยังเป็นทรัพย์สินส่วนบุคคลที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น ลักษณะความสัมพันธ์ในสังคม การได้รับการยอมรับในสังคมต่างๆ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเองในองค์กรและสังคมได้ องค์กรต่างๆในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือที่เรียกว่า บุคลากร (Man) นั้นเองซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยอื่นๆ เช่น งบประมาณที่เป็นตัวเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน (Material) รวมถึงการบริหารจัดการต่างๆ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า

4M's ผู้วิจัยมองถึงความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรเหล่านั้นมีจำนวนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก แต่มักจะเจอปัญหาไม่สามารถรักษาพนักงานที่ดี เหล่านั้นไว้ได้เลย อีกทั้งยังพบว่าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็น ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ตัดสินใจลาออกจากงาน และส่งผลให้มีอัตราการหมุนเวียนงานในองค์กรต่างๆ เพิ่มขึ้น มากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรหลายองค์กร และเป็นเรื่องที่น่าสนใจ จึงได้นำมาเป็นหัวข้อในการ ศึกษาวิจัยหัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร อีกทั้งผู้วิจัยมองว่าองค์กรที่มีความน่าสนใจต่างๆ ได้ตั้งอยู่อาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนน สาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ให้บริการเช่าสำนักงาน ประกอบไปด้วยกลุ่มอาคาร 3 อาคารที่มีพื้นที่เชื่อมต่อกัน โดยมีพื้นที่เช่า สุทธิรวมต่อชั้น 3,000 ตร.ม. มีองค์กรที่ขึ้นนาระดับประเทศเป็นอาคารที่เหมาะสมกับการเก็บข้อมูลตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าปัญหาต่างๆ ที่องค์กรต้องเผชิญอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในปฏิบัติงานและส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้

- ไม่สามารถรักษาพนักงานในองค์กร การจะรักษาพนักงานเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจในตัวพนักงาน ทั้งพฤติกรรม ความคิด แรงจูงใจ และความคาดหวังของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และสนับสนุนให้องค์กรยังคงดำเนินกิจการได้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งองค์กรเหล่านั้นมองเห็น ความสำคัญของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ
- ปัญหาการหมุนเวียนงาน ยุคสมัยมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของแรงงานในเรื่องของการสับเปลี่ยนหมุนเวียน งานเป็นเรื่องปกติของยุคสมัยนี้ แต่เมื่อมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตลอดเวลาทำให้พบปัญหาขาดพนักงานที่มีคุณภาพ ในการดำเนินงาน ทำให้เสียเวลา และมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็นในการบริหารงานบุคคล
- ปัญหาของพนักงานที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่ ในกรุงเทพฯ พบปัญหาการหมุนเวียนการเข้า - ออกของบุคลากรในองค์กรจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาด กำลังคนในการทำงานทำให้องค์กรขาดความต่อเนื่องในการทำงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญถูก องค์กรอื่นๆ ชักชวนไปทำงาน จากการสัมภาษณ์บุคลากรที่ลาออก พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 - 3 ปี ให้ คำตอบในการสัมภาษณ์ว่าตัดสินใจลาออกเพราะขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ลักษณะการทำงานของบุคลากรที่ทำอยู่ไม่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันผู้บริหารในองค์กรหลายองค์กร ต่างให้ ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนา และรักษาบุคลากรในองค์กร เพราะถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สามารถทำให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จได้ แต่ถึงอย่างไรการพัฒนาบุคลากรหรือสร้างคนให้เก่งนั้นว่ายากแล้ว แต่การรักษาคนเหล่านั้นให้คงอยู่กับ องค์กรนั้นยากกว่า หากต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นไป ก็อาจจะไม่ใช่ผลดีกับองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสูญเสียเงิน จำนวนมากที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น โดยไม่ก่อเกิดประโยชน์ เป็นเรื่องที่ต้องทำการศึกษาวิจัยเร่งด่วน ในเมื่อ องค์กรมีคนเก่งแล้ว องค์กรนั้นจะรักษาคนเก่งเหล่านั้นไว้ได้อย่างไร และแรงจูงใจอะไรที่จะสามารถรั้งคนเก่งเหล่านั้นไว้ได้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับตัวบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนถึงความมั่นคงขององค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นตัวแปรที่ทำให้บุคลากร ยังคงอยู่กับองค์กร และยังช่วยสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ จะต้องมีการศึกษาวิจัยดังกล่าวและนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้กับองค์กรในปัจจุบัน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (Personal)

ปราโมทย์ ประสาทกุล (2556) กล่าวว่า ลักษณะด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นิยมนำมาใช้ในการกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มเป้าหมาย

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำ กิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Maslow 1954 (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า109) (Maslow's hierarchy of needs) กล่าวว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้น ของแรงจูงใจ ที่ต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น พัฒนาจากลำดับขั้นต้นจนไปในระดับสูงขึ้น

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย คือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาชีวิตขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างเช่น การพักผ่อนหลับ การขับถ่าย ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย คือ ความต้องการในระดับที่สอง ที่มนุษย์มีความปรารถนาที่จะมีความปลอดภัยในทุก ๆ ด้านของชีวิต เช่น ความปลอดภัยทางร่างกาย ความปลอดภัยทางทรัพย์สิน และความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ) หรือ ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง เป็นความต้องการการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ในสิ่งที่สามารถจะทำได้

Clayton Alderfer (1992) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยได้ยึดหลักพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ แต่มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ได้ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. **ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs)** คือ ความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ ด้านปัจจัยสี่

2. **ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs)** คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสำคัญกับตนเอง

3. **ความต้องการพัฒนา (Growth Needs)** คือ ความต้องการที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำการต่าง ๆ รวมถึงความต้องการเติบโตทั้งในด้านหน้าที่การงานและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ

McClelland (1985) ได้ทำการทดลอง เพื่อที่จะวัดความต้องการของมนุษย์ โดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (The Thematic Apperception Test - TAT) การทดสอบนี้เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้ผู้เข้าทดสอบเขียนเล่าเรื่องราวในสิ่งที่เขาเหล่านั้นเห็น จากการทดสอบดังกล่าว สรุปได้ว่า สิ่งสำคัญที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพแวดล้อมของงานหรือสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” ได้แก่

2.1 นโยบายองค์กร (Organizational policies) หมายถึง การจัดการขั้นตอน หรือ ลำดับการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้ เป็นอย่างดี

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สถานประกอบการ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

Allen and Meyer (1990) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมภายในองค์กร ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและตามหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมภายในองค์กร โดยการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของบุคลากรในองค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร โดย ปรัชญา วัฒนจัง (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง บุคคลจะไม่ลาออกหรือทิ้งองค์กรไป โดยมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ซึ่งบุคคลจะอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการ

ของเขาเอง ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าบุคคลต้องอยู่กับองค์กรสาเหตุเพราะมีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to ส่วนสุดท้ายคือ มุมมองที่ว่าความผูกพันหรือการรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้ได้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรของตน มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนรวมถึงส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานขององค์กร รวมไปถึงการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กร และความต้องการในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนและระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร จำนวน 713 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 257 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 ประมาณ 13 ตัวอย่างเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 270 ตัวอย่าง โดยทำการแจกแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน เป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959, อ้างถึงใน ถนอมพงศ์ จิตติธรรณ 2565, น. 69 - 72) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale) ส่วนที่ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็น

3.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form) เก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คนที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากข้อมูลที่ทำการศึกษาและรวบรวม ส่วนที่ 2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) และ นำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. ผลการวิจัย

สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One way analysis of variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร นำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดย Fisher's Least Significant Difference (LSD) สามารถแสดงผล ทดสอบได้ ดังนี้

ตาราง 1 สรุปผลการทดสอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลทดสอบ
เพศ	Independent sample t-test	1.154	.281	ปฏิเสธ
อายุ	One way ANOVA	2.576	.083	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	One way ANOVA	8.150	.002	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	One way ANOVA	5.478	.019	ยอมรับ
ตำแหน่งงาน	One way ANOVA	5.774	.016	ยอมรับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One way ANOVA	2.095	.128	ปฏิเสธ
อายุงาน	One way ANOVA	1.951	.165	ปฏิเสธ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ , อายุ , รายได้เฉลี่ยต่อเดือน , อายุงาน มีค่า t test เท่ากับ 1.154 , 2.576 , 2.095 , 1.951 ค่า Sig. เท่ากับ .281 , .083 , .128 , .165 ตามลำดับ แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา , สถานภาพสมรส , ตำแหน่งงาน มีค่า f test เท่ากับ 8.150 , 5.478 , 5.774 ค่า Sig. เท่ากับ .002 , .019 , .016 ตามลำดับ แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ แตกต่างกัน

ตาราง 2 สรุปผลการทดสอบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลทดสอบ
เพศ	Independent sample t-test	.279	.240	ปฏิเสธ
อายุ	One way ANOVA	2.689	.048	ยอมรับ
ระดับการศึกษา	One way ANOVA	8.262	.001	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	One way ANOVA	7.836	.000	ยอมรับ
ตำแหน่งงาน	One way ANOVA	12.140	.000	ยอมรับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One way ANOVA	2.035	.090	ปฏิเสธ
อายุงาน	One way ANOVA	3.436	.009	ยอมรับ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ,รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า t test เท่ากับ .279, 2.035 ค่า Sig. เท่ากับ .240 , .090 ตามลำดับ แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุ , ระดับการศึกษา , สถานภาพสมรส , ตำแหน่งงาน , อายุงาน มีค่า f test เท่ากับ 2.689, 8.262 , 7.836 , 12.140, 3.436 ค่า Sig. เท่ากับ .048, .001 , .000 , .000 , .009 ตามลำดับ แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ แตกต่างกัน

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน(Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร (n = 270)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.993	-	-	-	-
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.279	.052	.332	5.388	.000*
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.149	.050	.213	2.953	.003*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Adjusted R Square = .639 F = 37.899 Sig = .000

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 63.90 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ โดยที่ทั้ง 2 ด้านส่งผลในทางบวก ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 31.10 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานครได้ดังนี้

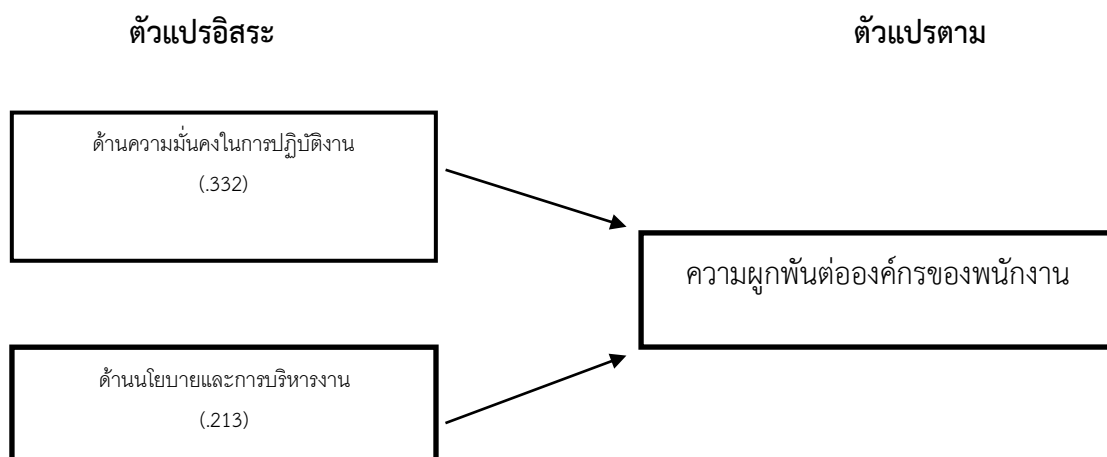
สมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .993 + .279X_1 + .149X_2$$

สมการถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .332 + .213X_1 + .149X_2$$

และในที่นี้สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



ภาพ 1 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัย

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรบล บุญศรี , จินดาภา สีนีวา , ปรัชพันธ์ เจริญอาภรณ์วัฒนา , (2566) การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม 4 ดาว ในเมืองพัทยา เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศพบว่าไม่มีผลต่อความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน พบว่ามีผลต่อระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บั้ติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด และ วณิชย์ ไชยแสง , (2565) การวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมการปกครองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลปวีร์ เดชขุนทด และสมิตรา ยาประดิษฐ์ , (2566) การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี ผลงานวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยมองว่าเหตุผลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ตำแหน่งหน้าที่ ถ้าได้รับตำแหน่งงานในระดับสูง มักจะมั่นคงกว่าตำแหน่งในระดับพนักงานทั่วไป และ

มองได้ว่ามีความก้าวหน้า และเติบโตในสายสายงานอาชีพ นอกจากนั้นแล้วเรื่องของนโยบายด้านสวัสดิการต่างๆตลอดจนบรรยากาศในการทำงานสถานที่ ความสะดวกสบายในการเดินทาง และง่ายในการจับจ่ายใช้สอย เรื่องของอาหารการกิน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสังคมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยหลักให้ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และยังคงอยู่ไม่เปลี่ยนใจไปไหน ส่วนด้านนโยบายและ การบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ วรรณอารีย์ , (2562) การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัย นโยบายและการบริหารขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในอาคารเอ็มไพร์ ทาวเวอร์ ถนนสาทรใต้ กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานที่อยู่ในบริษัทที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับ ถือว่าเป็นบริษัทชั้นนำในประเทศ ซึ่งมีนโยบาย และการบริหารงานที่ชัดเจน เช่นนโยบายด้านการบริหารงาน กระบวนการทำงานและการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน สอดคล้องกับการทำงาน และการประเมินผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน จึงทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กร

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

แนวทางการแก้ไขปัญหองค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจชวนให้พนักงานผูกพันกับองค์กร เช่น

- ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- การให้รางวัลกับบุคลากร
- ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

การทำความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ปัญหาการหมุนเวียนบุคลากรในองค์กร

การจัดการปัญหาการหมุนเวียนบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนของธุรกิจ ปัญหาการหมุนเวียนบุคลากรอาจเกิดขึ้นเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม, ขาดความรู้สึกรักงาน และความเชื่อมั่นในองค์กร, การจัดการที่ไม่เหมาะสม, และความพร้อมทางอารมณ์และทักษะที่ไม่เพียงพอของบุคลากรในการรับมือกับภาวะเศรษฐกิจหรือสถานการณ์ภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ การหมุนเวียนบุคลากรยังส่งผลกระทบต่อด้านทางการงบประมาณขององค์กรด้วย เนื่องจากต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และการสูญเสียผลผลิตภาพขณะที่มีบุคลากรออกจากงานและมีการปรับสภาพแวดล้อมใหม่สำหรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานดังนั้นการจัดการปัญหาการหมุนเวียนบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก ด้านการจัดการองค์กรควรมีวิธีการแก้ไขเชิงรุกและระบบที่เหมาะสมเพื่อลดการหมุนเวียนบุคลากร ดังนี้

- การวิเคราะห์สาเหตุ การทำการวิเคราะห์เพื่อทราบสาเหตุของปัญหาการหมุนเวียน ซึ่งอาจมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน, การตรวจสอบโครงสร้างองค์กร, และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายทำงานของพนักงาน จะช่วยให้เข้าใจถึงสาเหตุและสร้างแผนการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

- การพัฒนาสภาพแวดล้อมทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและเตรียมการให้ความรู้สึกรักงานและความสุขให้กับพนักงาน เช่น การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ, การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุน

- การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ การให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความพร้อมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้นักงานรู้สึกถึงการพัฒนาอาชีพและมีความมั่นใจในการต่อสู้กับความท้าทายในงาน

- การจัดการและการสนับสนุนผู้นำ การสร้างทีมผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับพนักงาน เช่น การให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาการหมุนเวียน

- การพัฒนาระบบสวัสดิการ การมีระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมสำหรับพนักงาน เช่น การเพิ่มเวลาหยุดพักผ่อน, การสนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม, และโปรแกรมสุขภาพและการดูแลสุขภาพการแก้ไขปัญหาการหมุนเวียนบุคลากร และการขาดความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการในหลายด้าน ดังนี้

1. การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้แข่งขันได้กับตลาดแรงงาน เพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุมความต้องการพื้นฐานของบุคลากรทั้งในแง่ของตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน เช่น ประกันสุขภาพ, การลาหยุดพักผ่อนเพิ่มเติม, และสวัสดิการด้านการศึกษา

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและเปิดกว้างจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อเพิ่มความผูกพันและความสามัคคี

3. การพัฒนาทักษะและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จัดโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development Plan) เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวทางการเติบโตในองค์กร

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นำระบบการประเมินผลและการให้รางวัลที่เป็นธรรมและโปร่งใสมาใช้จัดโปรแกรมการยกย่องและการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

5. การปรับปรุงการสื่อสารในองค์กร เปิดช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การศึกษาแรงจูงใจและความคาดหวังของบุคลากร

7.เอกสารอ้างอิง

ชวนชม กิจพันธ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานงบประมาณ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ

ชลปรีดิ์ เศษขุนทด. และสมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. 10(7), 158-167.

ณอม พงศ์, & จิตติ ธีรนนท์. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของผู้แทนยาในบริษัท ยาข้ามชาติ (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย มหิดล). (ชื่อเรื่อง : แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กร ของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ:ดี. เค. ปรีณัฐเวิลด์

ัญญา เกษปทุม. แรง จูงใจ ใน การ ปฏิบัติ งาน ที่ ส่งผล ต่อ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร ของ พนักงาน บริษัท อีคอมเมิร์ซ แห่งอิจิมา เสนานิวาส และ สรัญญ์ อุเสียนาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (1), 29-40. หนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. Diss. มหาวิทยาลัย มหิดล.

นิวัตต์ จุลจาเรณูทรัพย์. อภิสัทธิต์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหนอง. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 6(2), 33-45.

นงเยาว์ แก้วมรดก. (2542). ผลของการรับรู้ บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2556). ประชากรศาสตร์ สารัตถศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรัชญาภรณ์ แก้วรอด. วณิชย์ ไชยแสง. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 17(2), 188-199

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีอีดีเคชั่น.

ไพโรทูล บุญศรี. จินดาภา ลีนิวา. ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา. (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม 4 ดาว ในเมืองพัทยา. เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์, 20(2), 1-20.

วรินทร์ วรรณอารีย์. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2562.

วิสุตา ยาหะ. ธีรพงษ์ ปิณจีเสติกุล. (2566). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตทำงาน และภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับบริการธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University 11.2 (2024): 213-225.

ศักดิ์ชัย แซ่จั้ง.วิชาการ เสงษฎีกุล. (2566) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในบริษัทรับเหมาตกแต่งภายในประเภทเฟอร์นิเจอร์บิวต์อินแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์. 2567. 4(1), 135-150.

สิรินทิพย์ จันทรนิมะ. บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2563) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน

Clayton, P. A. (1992). Existence, Relatedness & Growth: Human Needs in Organizational Setting. New York: The Free Press.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons publisher..
<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life>

Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-96

McClelland, David. (1961). The Achievement Society. New Jersey : Prentice Hall Englewood Cliffs.

Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). Commitment in the Workplace. California, Sage Publications.