

แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน

กลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

Motivation Affecting Organizational Commitment of Employees

in Thai Hom Mali Rice Exporters

จันทกานต์ ม่วงคลองใหม่¹, กรเอก กาญจนนา โภคิน²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย” นี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์การของพนักงาน 3) เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยแตกต่างกัน 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การ และ 5) เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยที่ได้รับการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายรับรองข้าวหอมมะลิไทย จากสำนักงานมาตรฐานสินค้า กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 412 ชุด สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test, ANOVA การทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง, ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี, ระดับการศึกษาปริญญาตรี, รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท, ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (สำนักงาน) และสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานสาขา/โรงงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลมีความผูกพันองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นเพศของพนักงานมีความผูกพันองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 2) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 66.10 และ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย คิดเป็นร้อยละ 45.10

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันองค์การ, ข้าวหอมมะลิไทย, ผู้ส่งออกข้าวไทย

1 นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary leader รุ่นที่ 19 (การจัดการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This Independent Study examines “Motivation Affecting Organizational Commitment of Employees in Thai Hom Mali Rice Exporters” The purposes of this were 1) to study the level of Motivation 2) to study the level of Organizational Commitment 3) to study the Personal factors difference affecting to Organizational Commitment 4) to study the relation with Motivation and Organizational Commitment and 5) to study Motivation affecting Organizational of Employees. This is a quantitative research; the sample group is the Employees from the list of Licensed Companies by DFT for "Thai Hom Mali Rice" Certification Mark. Data collection by the Statistics Questionnaire total 412 people and analyze the data consist of Frequency value, Percentage, Means, Standard Deviation, t-Test / ANOVA, Correlation Analysis and Regression Analysis

The Independent Study result found that; Most of the sample are Female, Aged between 31-40 years old, Bachelor’s degree, Salary between THB 20,001-30,000.- Officer level and working at Factory Branch. The personal factors were difference affecting to Organizational commitment excluded Sex of Employees

From the analysis result found that; 1) Motivation is at a high level with an average of 3.41 2) Organizational commitment is at a high level with an average of 3.74 3) Motivations are related with Organizational commitment 66.10% and 4) Motivations are affecting to Organizational commitment 45.10%

Keywords: motivation; organizational commitment; Thai Hom Mali Rice; Thai Rice Exporters

บทนำ

ข้าวเป็นพืชเศรษฐกิจ และเป็นสินค้าส่งออกสำคัญของไทย และมีความท้าทายด้วยวัฒนธรรมและรสนิยมในการบริโภคข้าวในแต่ละภูมิภาคของโลกมีความแตกต่างกันไป และการแข่งขันตลาดการค้าข้าวของโลกมีมากขึ้น โดยมีอินเดียเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ของโลกนับจากปี 2555 เป็นต้นมา และตลาดข้าวระดับพรีเมียมได้แก่ตลาดข้าวหอมมีการแข่งขันที่มากกว่าเดิมเพราะเวียดนามได้พัฒนาการผลิตข้าวคุณภาพพรีเมียมและสามารถส่งออกข้าวหอมมะลิในระดับราคาที่ดีกว่าไทยอย่างมาก ซึ่งราคาคู่แข่งที่ต่ำกว่า จะกระทบต่อการส่งออกข้าวของไทย กัมพูชามีการส่งออกข้าวหอมมากขึ้น อีกทั้งจีนและสหรัฐอเมริกา ต่างก็ได้มีการพัฒนาการผลิตข้าวหอมด้วยเช่นกัน

กลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวต้องตระหนักถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันในระดับสากลให้สูงขึ้น นอกเหนือจากการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การลดต้นทุนต่างๆ แล้ว ควรให้ความสำคัญกับ “พนักงาน” ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร หากองค์การใดที่มีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่เหมาะสม จะเป็นแหล่งกำเนิดของมูลค่าทางธุรกิจให้กับองค์กรนั้น จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความทุ่มเทด้วยความเต็มใจ การค้นพบปัญหาและแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากร่วมงานในระยะยาว หรือต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้ แม้ว่าที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับองค์กรในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ทรัพยากรบุคคล หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อทุกองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นี้ ถือเป็นทรัพย์สินที่จับต้องหรือวัดได้ยาก แต่ทุกคนจะมีคุณค่าในตัวเอง ไม่มีค่าเสื่อมราคาเหมือนทรัพย์สินอื่น ทั้งยังสามารถสร้าง มูลค่าเพิ่มได้เสมอ เนื่องจากทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ และประสบการณ์ของแต่ละคน ที่มีสิ่งสมอบุ้ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (ธำรงค์ศักดิ์ กงศาสวัสดิ์, 2550, หน้า 3-8)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความชื่นชอบในงานที่ทำ และทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

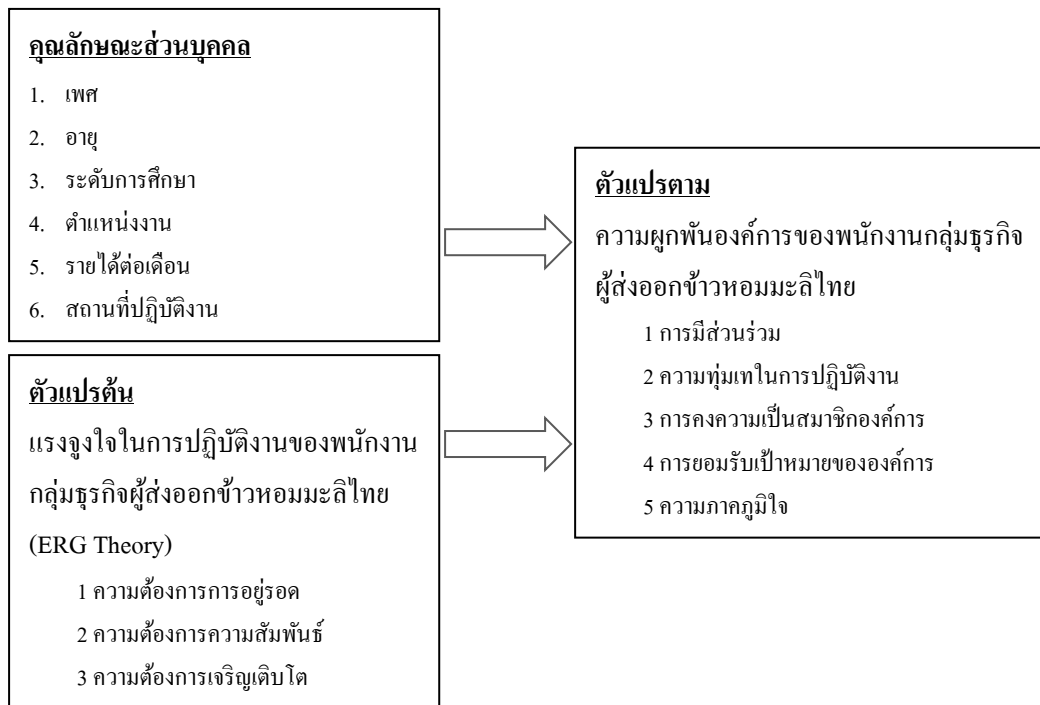
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย
3. เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยแตกต่างกัน
4. เพื่อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

5. เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย
2. พื้นที่และประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยที่ได้รับการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายรับรองข้าวหอมมะลิไทย จากสำนักงานมาตรฐานสินค้า การการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2563 โดยเลือกศึกษา จำนวน 7 บริษัท ดังนี้ 1) บริษัท เอลล์บา

บางกอก จำกัด 2) บริษัท ปทุมไรชมิล แอนด์ แกรนารี จำกัด (มหาชน) 3) บริษัท ไรซ์แลนด์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 4) บริษัท ธนสรร ไรซ์ จำกัด 5) บริษัท ศรีแสงดาว ไรซ์ อินเตอร์เทรค จำกัด 6) บริษัท โดมี้ อินเตอร์เทรค จำกัด และ 7) บริษัท ตงฮั่วไรซ์ จำกัด ซึ่งจะทำการสุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 400 คน โดยแบบสอบถาม

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม – 15 สิงหาคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลา 3 เดือน 13 วัน

นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของพนักงาน ที่จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรม หรือการตอบสนองใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย ความต้องการการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโต

ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีความต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างผลงาน ภายใต้อำนาจพึงพอใจ หรือมีความสุขในการทำงานนั้น รวมถึงการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุด ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การลงความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความภาคภูมิใจ

ข้าวหอมมะลิไทย (Official name - Thai Hom Mali) หมายถึง ข้าวกล้อง และข้าวขาวที่แปรรูปมาจากข้าวเปลือกเจ้าพันธุ์ข้าวหอมที่ไวต่อช่วงแสง ที่ผลิตในประเทศไทยในฤดูนาปี ซึ่งมีกลิ่นหอมตามธรรมชาติขึ้นอยู่กับว่าเป็นข้าวใหม่หรือข้าวเก่า เมื่อหุงเป็นข้าวสวยแล้ว เมล็ดข้าวสวย อ่อนนุ่ม และกระตรวงเกสรและสหรณณ์ประกาศรับรองว่าเป็นพันธุ์ข้าวดอกมะลิ 105 และพันธุ์ กข15 โดยกระทรวงพาณิชย์กำหนดให้ข้าวหอมมะลิไทยพันธุ์ข้าวดอกมะลิ 105 และพันธุ์กข15 เป็นสินค้ามาตรฐาน ซึ่งการใช้เครื่องหมายรับรองคุณภาพข้าวหอมมะลิไทยเพื่อให้สินค้ามีมาตรฐานถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้นำเข้าในต่างประเทศ รวมไปถึงการสร้างศักยภาพแก่สินค้าส่งออกของไทยสู่มาตรฐานระดับสากล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

สูกานดา นาคะปักษิณ (2560, หน้า 121-132) กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 123) กล่าวถึง ทฤษฎี ERG ของ Alderfer จะถูกพัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ก็ตาม แต่ทฤษฎี ERG ของ Alderfer นั้น ไม่จำเป็นต้องเพิ่มขึ้นจากลำดับหนึ่ง ไปสู่อีกลำดับหนึ่ง ความต้องการทั้ง 3 ลำดับสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา หรือ ความต้องการในลำดับที่สูงกว่าสามารถเกิดขึ้นได้แม้จะไม่มีความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า

1.1 ความต้องการการอยู่รอด (E = Existence Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัย ซึ่งจะมีความคล้ายกับความต้องการในลำดับที่ 1 และ 2 ของ Maslow

1.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) เป็นความต้องการการเข้าใจและได้รับการยอมรับซึ่งจะมีความคล้ายกับความต้องการในลำดับที่ 3 และ 4 ของ Maslow

1.3 ความต้องการความเจริญเติบโต (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะตรงกับความต้องการในลำดับที่ 4 และ 5 ของ Maslow

2. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร

กรรณิการ์ แลกแสงรัตน์ (2559, หน้า 88-92) กล่าวถึง ประเภทของเจตคติ (Type of attitudes) ที่มีความสัมพันธ์กับงานจะแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement)
3. ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment)

ชนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 63-64) กล่าวถึง ความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง จะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของบุคคลสามารถเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากงานได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยใช้ความพอใจในงาน

วณิภา ศิริวรสกุล (2559, หน้า 14-15) กล่าวถึง ความผูกพันกับองค์กร คือ สถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าของ องค์กร ทราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานที่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2558, หน้า 89-92) กล่าวถึง Employee Engagement (EE) นั้นเป็นการรวมตัวกันถึงองค์ประกอบ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) พนักงานต้องมีความสุขในการทำงาน 2) พนักงานต้องไม่ลาออกจากองค์กรไป และ 3) พนักงานต้องสร้างผลงานให้ตรงตามที่หัวหน้างานต้องการ

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) กล่าวถึง ความผูกพันของพนักงาน คือ กระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร และนำข้อมูลมาบริหารจัดการ มาสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมองจากสิ่งที่พนักงานพูด หรือแสดงออกมาเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นถึงการมีความผูกพันในการทำงานกับองค์กร ซึ่งเรียกสัญญาณนี้ว่า PaRS ประกอบด้วย 1) Participation ร่วมมือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร 2) Retire ต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ 3) Speak พูดถึงองค์กรด้านบวก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนรี ตันติชูวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่” กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (รุ่นที่ 1-7) จำนวนทั้งสิ้น 134 คน จากหน่วยงานที่นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ประจำอยู่ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมคือ การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพคือแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ และ One Independent Sample t-test จากการศึกษาพบว่า 1) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มีระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการผูกพันถึงองค์กรในด้านบวกและด้านความปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย 2) ปัจจัยความสอดคล้องของเครื่องบ่งชี้ทางอาชีพในด้านความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพด้านการขอความท้าทาย และด้านความรักในงานบริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวมมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถสูงในด้านการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน่าสนใจ และ ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานในด้าน งานที่ได้รับมอบมีความสำคัญ และด้านความอิสระอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยการบริหารองค์กรใน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับความ ผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดาวิณี แสงลี (2559) ได้ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์” โดยการเก็บแบบสอบถามจำนวน 360 ตัวอย่าง ใน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ และทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 20 – 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี แผนกฝ่ายงานพยาบาล ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความต่อเนื่อง ในส่วนของความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านของความหลากหลายทางด้านทักษะ มากที่สุด ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในงาน ด้านความต่อเนื่องของงาน และ ด้านผลตอบแทนจากงานน้อยที่สุด จากผลการศึกษาระดับความผูกพันด้านคุณลักษณะงานในภาพรวมต่างมีผลต่อความผูกพันขององค์กร องค์กรสามารถนำข้อมูลนี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนานุเคราะห์ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของ โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ต่อไป

สุจิตรา คำนนท์ (2559) ได้ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายโรงงานผลิตน้ำบางเขน การประปานครหลวง” โดยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด จากพนักงาน ฝ่ายโรงงานผลิตน้ำบางเขน การประปานครหลวง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์สถิติ เชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน สถิติ t-test และ F-test จากการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายโรงงานผลิตน้ำบางเขน การประปานครหลวง มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายโรงงานผลิตน้ำบางเขน การประปานครหลวง พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

อังคณา สุวรีชนนท์ (2558) ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” โดยการเก็บแบบสอบถาม จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 291 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความภักดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความศรัทธา และเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตาม อายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลต่างๆ มาสร้างชุดแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
3. ทำการทดสอบ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการทำ IOC (Item objective congruence) มีเกณฑ์ว่า ค่าถามแต่ละข้อต้องมีคะแนน ไม่ต่ำกว่า 0.50 มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คะแนนจำนวน 5 ท่าน

4. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำไปทำการทดสอบ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability analysis) ซึ่งค่า Cronbach's alpha coefficient จะต้องอยู่ในช่วง 0.80 - 1.00 เมื่อทดสอบแล้วพบว่าได้เท่ากับ 0.951

5. จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ ซึ่งมี 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

6. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทั้งสิ้น 412 ชุด

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

7.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

7.5 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย ใช้การวิเคราะห์ทดสอบสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

7.6 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 412 ชุด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 64.56 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 74.76 มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.01 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (สำนักงาน) จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 47.33 และสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานสาขา/โรงงาน จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ส่วนระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการการอยู่รอด และ ด้านความต้องการเจริญเติบโต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความคิดเห็นมากทั้งหมด ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายของ

องค์การ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และด้านการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 66.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเจริญเติบโต คิดเป็นร้อยละ 59.60 ด้านความต้องการการอยู่รอด คิดเป็นร้อยละ 53.10 และด้านความต้องการความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 44.70 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย คิดเป็นร้อยละ 45.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเจริญเติบโต คิดเป็นร้อยละ 40.00 ด้านความต้องการการอยู่รอด คิดเป็นร้อยละ 29.70 และด้านความต้องการความสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งสอดคล้องกับ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ที่ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยและบริหารธุรกิจ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งสอดคล้องกับ ก้องภพ คุ่มมงคล (2559) ที่ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.018

3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยมีความผูกพันองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยมีความผูกพันองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทยโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 66.10 ซึ่งสอดคล้องกับ พรนัชชา บุญสา (2561) ที่ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โดยอยู่ในระดับปานกลาง

5. เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผู้ส่งออกข้าวหอมมะลิไทย คิดเป็นร้อยละ 45.10 สรุปได้ว่า เมื่อองค์กรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับ คณากร สุขคันธรักษ์ (2560) ที่ศึกษา “อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน” พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรด้านความพึงพอใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.721

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิจัยครั้งหน้าเพื่อให้ได้ผลการทดลองที่ชัดเจนและมีความละเอียด เพิ่มมากขึ้น อาจเปลี่ยนรูปแบบของแบบสอบถาม ให้มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบถาม-ตอบ หรือแบบคำถาม-ตัวเลือก เพื่อให้สามารถประเมินความคิดเห็นได้ชัดเจนมากกว่าแบบสอบถามในรูปแบบถามระดับความคิดเห็น
2. การวิจัยครั้งหน้าอาจเพิ่มการศึกษาด้านอื่นๆ (ตัวแปรย่อย) ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องชัดเจนมากขึ้น
3. การวิจัยครั้งหน้าสามารถศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา นกน้อย.(2560).*พฤติกรรมองค์กร*.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์.(2554).*Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร*.พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ.เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ศิริพร นุชสำเนียง.(2559).*การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*.พิมพ์ครั้งที่ 1.นครปฐม.ภูมิการพิมพ์.

สมาคมผู้ส่งออกข้าวไทย, สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2563, จาก <http://www.thairiceexporters.or.th>

สำนักงานมาตรฐานสินค้า, สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2563, จาก

<http://ocs.dft.go.th/StandardProductLists/tabid/394/Default.aspx>

สุกานดา นาคะบัณณ.(2560).*พฤติกรรมองค์กร*.พิมพ์ครั้งที่ 1.ขอนแก่น.อุดมสุขปริ้นติ้ง.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์.(2559). *Employee Engagement Survey*.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ.เอช อาร์ เซ็นเตอร์.