

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน)¹

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF TPI POLENE PUBLIC COMPANY LIMITED

ศิริประภา ป่อโทนคำ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในเรื่องของแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 220 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาด้านแรงจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างมากเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Abstract

This independent study was a survey research. The objectives were (1) to study the motivation of employees at TPI Polene Public Company Limited. (2) to study the organizational commitment of employees of TPI Polene Public Company Limited. (3) to study the relationship between motivation and organizational commitment. Data were collected by

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน)

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

questionnaire. The population were employees of TPI Polene Company. The researcher selected a sample size of 220 people. The results of the study found that the overall motivational factors for work were at the highest level. When considering motivation in each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was work success, followed by responsibility, job security, interpersonal relations, nature of work performed, quality of life, respect, policy and management, working conditions, methods of command, opportunities for advancement, salary and compensation. The overall level of employee organizational commitment was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the item with the highest mean value was the willingness to devote a great deal of effort to preserve the benefits of the organization, followed by the desire to maintain membership in the organization and the belief in accepting the goals and values of the organization. The results of the hypothesis testing found that the motivation factor in working had an effect on organizational commitment with a statistical significance of 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปูนซีเมนต์ ปูนเม็ด และปูนสำเร็จรูปรายใหญ่ของประเทศ ภายใต้ตราทีพีโอโพลีน โดยมีโรงงานผลิตตั้งอยู่ในจังหวัดสระบุรี ปูนซีเมนต์ทั้งหมดของบริษัทมีคุณภาพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย สหรัฐอเมริกา (ASTM) และสหพันธรัฐยุโรป (EU) ทั้งนี้บริษัทเป็นโรงงานปูนซีเมนต์ของคนไทยรายแรกที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ ISO 9002 สามารถผ่านมาตรฐานด้านอุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม ทำให้สามารถส่งออกปูนทีพีโอโพลีนไปยังรัฐแคลิฟอร์เนียซึ่งขึ้นชื่อว่าดูแลและระมัดระวังปัญหาสิ่งแวดล้อมสูงที่สุดในโลก การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยในปัจจุบันองค์การจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและพยายามสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะทั้งภายในและภายนอกองค์การที่สามารถได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ เพื่อที่จะสามารถผลิตผลงานได้ตามต้องการ อีกทั้งยังต้องมีการสร้างความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นหนทางหนึ่งในการรักษาบุคลากรอันมีค่าขององค์การ การทำให้พนักงานทำงานให้องค์การได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำให้องค์การด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถที่เขา มีอยู่ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การ (เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551) ความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้ องค์การต้องเชื่อมโยงให้สมาชิกมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์การ มีความรู้สึกที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีทัศนคติที่ดีที่มีความซื่อสัตย์ และ

ค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการกระทำการต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตัวของตนเอง อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งและจิตใจของบุคคลให้อยากปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยที่มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน) เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำถามในการวิจัย

- 1.ระดับของความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร
- 2.ระดับของแรงจูงใจต่อองค์กรเป็นอย่างไร
- 3.แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน) หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

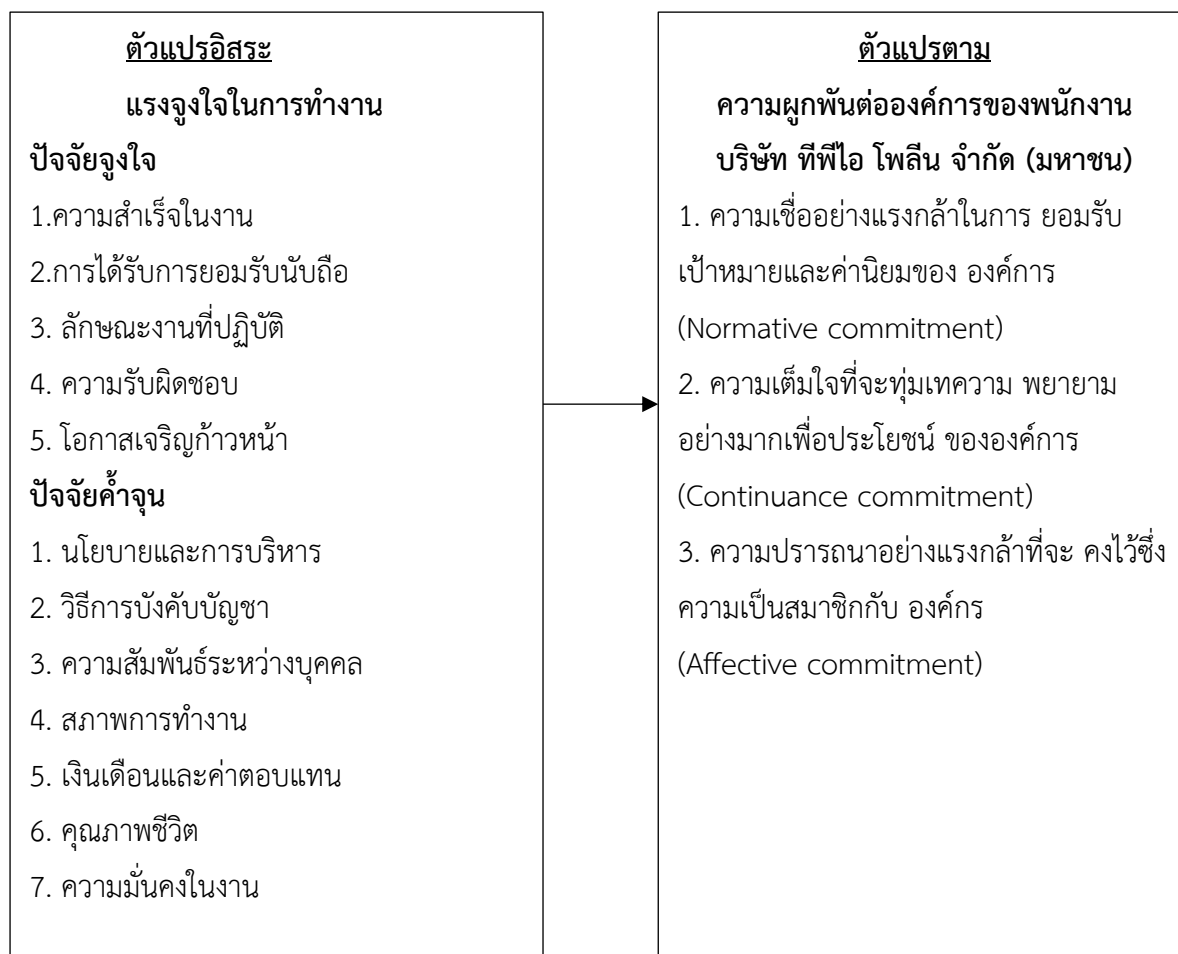
1. เพื่อพรรณาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อพรรณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน)
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีและที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 3.งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- 4.กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานและผู้บริหาร บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 220 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและผู้บริหาร บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1.ความสำเร็จในงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ

5. โอกาสเจริญก้าวหน้า

2) ปัจจัยคำจูน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

1. นโยบายและการบริหาร

2. วิธีการบังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. สภาพการทำงาน

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน

6. คุณภาพชีวิต

7. ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
(Normative commitment)

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
(Continuance commitment)

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร
(Affective commitment)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 47 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ ประกอบด้วย

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 95.70 %หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมา คำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันกับองค์กร	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1.ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	0.886	3
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.895	3
3..ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร	0.895	3

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.767	4
2.ด้านการให้การยอมรับนับถือ	0.953	4
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.873	4
4.ด้านความรับผิดชอบ	0.866	4
5.ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า	0.795	4

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยคำจุน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1.ด้านความมั่นคงในงาน	0.922	4
2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.955	4
3.ด้านคุณภาพชีวิต	0.891	3
4.ด้านนโยบายและการบริหาร	0.96	4
5.ด้านสภาพในการทำงาน	0.938	4
6.ด้านวิธีการบังคับบัญชา	0.936	4
7.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.942	4

5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่างๆ (Document Research) เช่น เอกสารวิชาการ หนังสือ งานวิจัยและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแจงแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.5 มีอายุตั้งแต่ 31-35 ปี ร้อยละ 25.9 สถานภาพสมรส ร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษานุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 50.0 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 45.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 44.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างมากเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านการให้การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านสภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

5. การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ โอกาสความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพ ในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านของพนักงานบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรมีการส่งเสริมหลักความโปร่งใส ซึ่งเกี่ยวกับการ

พิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีแก่พนักงาน ภายใต้มาตรฐานที่ชัดเจน และด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมให้มีหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อกำหนดที่ชัดเจนและยุติธรรม สำหรับการพิจารณาเพื่อความโปร่งใสให้ได้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 บริษัทฯ ควรจัดอบรมหรือส่งเสริมสนับสนุนให้มีจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

2.2 บริษัทฯ ควรให้การสนับสนุนพนักงานในฝ่ายสามารถที่จะเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างยุติธรรมและเท่าเทียม โดยยึดตามหลักสายงานวิชาชีพหรือสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างความมั่นคงในงานและเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียม

2.3 บริษัทฯ ควรจัดให้พนักงานได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และได้ทักษะในการทำงานที่มากขึ้น

2.4 บริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมให้กับพนักงานในแต่ละฝ่าย แต่ละแผนก อยู่เสมอเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนพนักงานในองค์กร และเพื่อผลประโยชน์ในการทำงานขององค์กร ที่จะสามารถ ประสานงานกันอย่างรวดเร็วทำให้เกิดความรักและความสามัคคีอันดีในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลงานวิจัยด้านแรงจูงใจขององค์กรอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัย ที่ได้ มาเปรียบเทียบข้อมูลและใช้ข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงองค์กร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมไปถึงด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อศึกษา และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.3 ควรมีการศึกษาและนำตัวแปรที่สำคัญมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) อีกครั้ง โดยเว้นระยะห่างจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ 2-3 ปี เพื่อทดสอบการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

บรรณานุกรม

ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท

ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคล ธัญบุรี.

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากรภาค

5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วีระวัฒน์ นันนิตามัย. (2540). ความพึงพอใจในงานของพนักงานสายวิชาการ: ศึกษา

เฉพาะ กรณีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภพร บัวชุม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวิร์ล โคเกีย

(ประเทศไทย) หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

สุดารัตน์ จอมคาสงห์. (2552). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผล ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา
การวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนันทา อินทเจริญ. (2551). ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

อัจฉรา ขุนศักดิ์. (2550) แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการ : ศึกษา

เฉพาะกรณี บริษัท ยามาโต เดนกิ [ประเทศไทย] จำกัด. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพฯ.

ไพรัตน์ แจ่มถิ่นป่า. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงแรม เซ็นทรัลพลาซา จำกัด