

Received: Feb. 26, 2020 • Revised: May 5, 2020 • Accepted: May 27, 2020

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์กร ของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ)

Job Motivation and Organization Commitment of Labor Employees in
the Metropolitan Waterworks Authority under the Supervision of the
Deputy Governor (Water Production and Transmission)

ยลมาลย์ บุญसार (Yolamal Boonsan)¹

อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน (Arunroong Wongkangwan)²

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (Bundit Pungnirund)²

ปราณี ตรีทศกุล (Pranee Tridhoskul)³

ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสฏฐ์ (Nattapong Techarattanased)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างเหมาแรงงาน สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างเหมาแรงงานของการประปานครหลวง สายงานรอง

¹ นักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถนนอุทองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 และเป็นผู้พิมพ์ประสานงาน อีเมล: yolamal0511@gmail.com (Student, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University, U Thong Nok Road, Dusit District, Bangkok 10300, Thailand, Corresponding Author, email: yolamal0511@gmail.com)

² รองศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถนนอุทองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 (Associate Professor, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University, U Thong Nok Road, Dusit District, Bangkok 10300, Thailand)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถนนอุทองนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 (Assistant Professor, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University, U Thong Nok Road, Dusit District, Bangkok 10300, Thailand)

ผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จำนวน 227 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลศึกษาพบว่า

ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีสถานภาพครอบครัว สมรส มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดคือปริญญาตรี หรือเทียบเท่า อายุงาน 5-10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านนโยบายการบริหาร ด้านรายได้ เงินเดือน อยู่ในระดับน้อย ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความไม่ตั้งใจลาออกจากงาน อยู่ในระดับมาก

ลูกจ้างเหมาแรงงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ลูกจ้างเหมาแรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความไม่ตั้งใจออกจากงานและด้านความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลูกจ้างเหมาแรงงาน ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์กรด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลูกจ้างเหมาแรงงาน ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพัน ด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง ต่ำ ปานกลาง ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรด้านการรับรู้ ไม่เลือกงานที่อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 .05 .01 .01 .01 และ .01 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ต่ำ ต่ำ ปานกลาง ต่ำ และต่ำ ตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การโดยรวมของลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ต่ำ ปานกลาง ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความคงอยู่ในองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were to compare the commitment of labor employees in the Metropolitan Waterworks Authority under the supervision of the deputy governor (water production and transmission) categorized by their personal information and to study the relationship between job motivation and organization commitment of labor employees in the Metropolitan Waterworks Authority under the supervision of the deputy governor (Water Production and Transmission). The sample was 227. The data were collected via questionnaires. The statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study were that most respondents were male with ages between 31 and 40 years old, married, earned of a monthly income of 5,000-10,000 bath, held bachelor's degree or equivalent as highest level of education, had 5-10 years in length of employment. The job motivation in individual aspects included terms of the achievement, job security, working conditions, and life status. These aspects were at high level. The job motivation overall and individual aspects terms included recognition, career path, job characteristics, interpersonal relations. These were at moderate level. Company policies and salary were at low level. The organization retention overall and individual aspects included terms of organization commitment and the acceptance of job assigned were at moderate level. In addition, intention in long termed working was at high level.

Genders overall and individual aspects terms of organization commitment made a difference at .05 and .01 level of statistical significance, respectively. Ages overall and

individual aspects in terms of intention in long-termed working and organization commitment made a difference at .01 level of statistical significance. Salary made a difference on the acceptance of job assigned at .01 level of statistical significance. Length of employment overall and individual aspects in terms of organization commitment and the acceptance of job assigned made a difference at .01 level of statistical significance.

Job motivation overall and individual aspects included terms of the achievement, recognition, career path, and job characteristics were related to the retention on organization commitment at moderate, low, moderate, moderate, and low level at .01 level of statistical significance, respectively, with the same direction.

Job motivation overall and individual aspects included terms of the achievement, recognition, career path, job characteristics, and working conditions were related to the retention on the acceptance of job assigned at moderate, low, low, moderate, low, and low level at .01, .05, .01, .01, .01, and .01 level of statistical significance, respectively, with the same direction.

Job motivation overall and individual aspects included terms of the achievement, recognition, career path, and job characteristics were related to the retention on organization commitment at a moderate, low, moderate, moderate, moderate level at .01 level of statistical significance, respectively, with the same direction.

Keywords: *Job Motivation, Organization Commitment, Organization Retention*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินธุรกิจของต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินธุรกิจของเอกชนหรือองค์กรของรัฐ เพื่อให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จจึงต้องมีการพัฒนาและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ ซึ่งการที่องค์กรต่างๆ จะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยการทำงานของสมาชิกทุกคนในองค์กรอย่างสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลนับเป็นการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์กรเป็นเสมือนกลไกที่สำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายการที่องค์กรวางไว้เป็นที่รู้กันว่า ในการสร้างพนักงานให้มีความสามารถทางงานได้นั้น ต้องใช้เวลาและเงิน

เป็นจำนวนมาก พนักงานที่รับเข้ามาในช่วงแรกยังไม่ชินกับกระบวนการทำงาน มีโอกาสทำงานเสียหยา และยังทำงานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานเป็นเวลานาน ทักษะในการทำงานย่อมมีมากกว่า ประกอบกับการได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ด้วยตนเองทำให้พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงและต้องคอยลงทุนต่อเนื่องอยู่เสมอ ดังนั้น องค์กรต้องรักษาพนักงานที่มีทักษะความชำนาญให้อยู่กับองค์กร เพราะพนักงานเหล่านี้จะก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพและเป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กรอีกทางหนึ่ง การบริหารด้านแรงงานที่มีคุณภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานเหล่านั้นแล้ว สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ คือ ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกรู้ว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรคงอยู่ โดยจะแสดงออกมาทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ เพราะพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ ยังจะทำให้เกิดความรู้ที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร (สวรรณกมล จันทระโน และ ประสพชัย พสุนนท์, 2557)

พฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจเหล่านี้เกิดจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของภายใน (Subconscious) ซึ่งตามจิตศาสตร์นั้นถือได้ว่าเป็นสภาพจิตใจที่ไม่อยู่ในความควบคุมของเรา เป็นที่รวมความคิดเพื่อการแสดงออกโดยเราไม่รู้ตัวหรือที่เรียกว่า จิตใต้สำนึกนั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยกันทุกคน แรงจูงใจ (Motivation) จึงหมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมในการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตรงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่กระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์กร

ลูกจ้างเหมาแรงงานที่กำลังปฏิบัติงานภายในการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) นั้น แบ่งออกเป็น แรงงานจ้างเหมาทั่วไป พนักงานทำความสะอาด พนักงานดูแลภูมิทัศน์ พนักงานล้างถังตกตะกอน และพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทางในระยะเวลาที่ยาวนาน บางคนนั้นปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างเหมาแรงงานนี้เป็นเวลามากกว่า 10 ปี แต่ไม่สามารถเข้ารับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย จึงไม่มีหวังที่จะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ อาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ลูกจ้างเหมาแรงงานอาจเกิดการขาดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจที่ดี โดยจะก่อให้เกิดผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดการเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด การรักษาผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้น การรักษาพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะทำให้องค์กรมีการลดต้นทุนจากการลาออกของพนักงานด้วยการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และยังคงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เช่น การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่เพื่อการทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ ซึ่งอาจมีผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรลดลงไป รวมทั้ง เกิดการสูญเสียกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอื่นๆ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเหล่านี้จึงเป็นกลุ่มที่สำคัญและเสมือนกลไกที่ทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ แต่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานนี้ ผู้บริหารจึงควรใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะช่วยรักษาผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไว้ ซึ่งจะเป็นการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เป้าหมายขององค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้อีกด้วย

ด้วยความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงาน สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) เพื่อนำผลที่ได้มาสร้างแรงจูงใจที่จะสามารถช่วยรักษาลูกจ้างเหมาแรงงานเหล่านี้ให้ปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไปในระยะยาว โดยอาศัยทฤษฎีการคงอยู่ของพนักงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกจากงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และทฤษฎีกับความผูกพันต่อองค์กรมาช่วยให้ทราบว่าแรงจูงใจใดมีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาแรงงาน สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ทั้งนี้ เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล องค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างเหมาแรงงาน สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เปรียบเทียบความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงาน ของการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ)
2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงานของการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ)

สมมติฐานของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่ต่างกันมีความคงอยู่ในองค์การต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงานของการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การ เป็นกระบวนการที่จะดำรงรักษา บุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์การนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว สุขภาพ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ งานการนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Gaertner and Nollen (1992) ให้แนวคิดว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลจากนโยบายขององค์การ สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังจะจากองค์การไปเนื่องจากเชื่อว่าตนเองจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก นอกจากนี้ Heneman III and Judge (2003) ได้อธิบายถึงสาเหตุของการลาออกไว้ว่า การลาออกอย่างสมัครใจอาจ

เกิดจากปัจจัย 3 ประการคือ ประการแรก พนักงานเองมีความต้องการที่จะออกจากงานเนื่องจากสาเหตุได้แก่ มีความพึงพอใจในงานน้อย เผชิญกับเรื่องที่ไม่คาดคิดในองค์กร มีปัญหาส่วนตัว ประการที่สอง การลาออกจากงานในช่วงเวลานั้นๆ สามารถกระทำได้ง่ายเนื่องจากสภาวะของการจ้างงานในตลาดแรงงานมีมาก และประการที่สาม พนักงานมีทางเลือกหลายทาง เช่น มีบริษัทอื่นเสนอตำแหน่งงานให้ เป็นต้น ส่วนสาเหตุของการลาออกจากงาน และการลดจำนวนพนักงานนั้น ได้แก่ การลาออกจากงาน เนื่องจากพนักงานมีผลการทำงานไม่ดี ขาดความรู้ ทักษะและความสามารถ สาเหตุของการลดจำนวนพนักงานนั้นส่วนมากมาจากจำนวนพนักงานที่มีเกินความต้องการ

ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1993) ได้มาจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่า ความต้องการทางด้านของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานซึ่งจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน (ดิเรก อัสถิ ชินินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ และอมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์, 2558) นอกจากนี้ Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้พนักงานตระหนักรู้ว่า ตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการและมีส่วนในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพรวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากพนักงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวความคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์กร ของลูกจ้างหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ผู้วิจัยสำรวจด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างหมาแรงงาน (ทุกสัญญาจ้าง) สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ปีงบประมาณ 2562 จำนวน 423 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1. ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กับกลุ่มประชากรตามจำนวนสัญญาจ้างของการประปานครหลวง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน
2. ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สัดส่วน (Simple Random Sampling) เพื่อกำหนดตัวอย่างแต่ละสัญญาจ้าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์กร ของลูกจ้างหมาแรงงาน การประปานครหลวงสายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และอายุงาน ของลูกจ้างหมาแรงงาน การประปานครหลวงสายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีระดับรายได้ต่อเดือนเท่ากับ 5,000-10,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 สถานภาพส่วนมากสมรส มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และมีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างหมาแรงงาน การประปานครหลวงสายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างหมาแรงงาน การประปานครหลวงสายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่ในแต่ละด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ลูกจ้างหมาแรงงาน การประปานครหลวงสายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายบริหาร และด้านรายได้ เงินเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีเพศต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีเพศต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การ รายด้าน ได้แก่ ด้านความไม่ตั้งใจออกจากงาน และด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีอายุต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความไม่ตั้งใจออกจากงาน และด้านผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การ รายด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความไม่ตั้งใจออกจากงาน ด้านผูกพันต่อองค์การ และด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความไม่ตั้งใจออกจากงาน ด้านผูกพันต่อองค์การ และด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ที่มีอายุงานต่างกัน มีความคงอยู่ในองค์การรายด้าน ได้แก่ ด้านไม่ตั้งใจออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในองค์การ ของ ลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ)

สมมติฐานข้อที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงาน กับความคงอยู่ในองค์การด้าน ความไม่ตั้งใจออกจากรางานของลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่ง น้ำ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำทั้งหมด และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงาน กับความคงอยู่ในองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่ง น้ำ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ ตามลำดับ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล รายได้ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน และสภาพการทำงานกับ ความคงอยู่ในองค์การด้านการรับรู้ว่ามีงานอื่นของลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงาน รองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำ ตามลำดับ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ นโยบายการ บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงาน กับความคงอยู่ในองค์การ โดยรวม ของลูกจ้างเหมาแรงงานการประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์

กันในระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับปานกลาง และระดับปานกลาง ตามลำดับ และไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์การ ของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผล การศึกษาวิจัย ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุงาน ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างเหมาแรงงานที่มีอายุ แตกต่าง กัน มีความคงอยู่ขององค์การด้านความไม่ตั้งใจออกจางานแตกต่างกัน ยิ่งอายุน้อยก็มีโอกาส ย้ายงานได้ บ่อยกว่าอายุมาก การไม่มีภาระและความต้องการรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลต่อความ ตั้งใจออกจางานที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจงานกับความตั้งใจลาออก ผลวิจัยพบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกัน

2. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างเหมาแรงงานที่เพศ อายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ขององค์การด้านความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อ องค์การต่างกัน โดยปกติด้านพฤติกรรมเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ทั้งด้านความรู้สึก และความผูกพัน ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่เมื่อเพศหญิงอยู่ที่ไหนมักจะยึดติดและผูกพัน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่เพศหญิงจะ มีความผูกพันมากกว่าเพศชาย และในด้านการทำงาน เพศหญิงและเพศชาย ส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ แตกต่างกัน แต่เพศหญิงอาจจะมีใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย หรือในทาง กลับกัน พนักงานเพศชายอาจจะมีทัศนคติในงานที่ปฏิบัติใน แต่ละฝ่ายมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

ส่วนด้านการเสริมความผูกพันต่อองค์การ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร จันทร เพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ

มหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างเหมาแรงงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคงอยู่ขององค์การด้านการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่นแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Mowday (1981) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการค้นหาทางเลือกเมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก ก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับเพื่อที่จะได้ไม่ต้องเป็นผู้ว่างงานภายหลังลาออกจากงาน แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็จะขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป

4. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงอยู่ในองค์การของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างเหมาแรงงานที่มีเพศ อายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ขององค์การโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2544) ที่กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การ เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์การนานที่สุด ซึ่งปัจจัยด้านบุคคล เช่น ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซวรณ์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน หรือแรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์การตลอดไป

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การโดยรวม และรายด้าน คือ ความตั้งใจไม่ออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ว่าจะไม่เลือกงานอื่น แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ เงินเดือนความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงาน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลกับความคงอยู่ขององค์การของพนักงาน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบรายด้านดังนี้

มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนอกฝั่ง บริษัท เซฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซฟรอน ประเทศไทย สำรวจและผลิต จำกัด โดยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรสูงสุด หากลูกจ้างเหมาะสมงานมีความผูกพันกับองค์กรก็ไม่ทำให้เกิดการลาออกและทำให้ความคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับ วรณี บุญเผ่า (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้าน จิต และ ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร และยังสอดคล้องกับ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่า ถ้าหากพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้ในงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย จึงรู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

ผลการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ที่พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงาน วางนโยบายเกณฑ์การพิจารณาผลงานและความก้าวหน้าอย่างชัดเจนตามความสามารถและด้วยคุณธรรม โดยมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ ให้แก่พนักงานที่จำเป็นกับตำแหน่งงานใหม่ พร้อมโอกาสในการเรียนรู้งานโดยตรงกับงานนั้น ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยากทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน และทำให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

2) ด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร โดยทฤษฎีที่ 2 ของ Herzberg กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่า ปัจจัยค่าจ้างไม่ขาดแคลน หรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัยและอื่นๆ จนแน่ใจว่า ความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ในด้านปัจจัยค่าจ้าง การประมาณครหลงมีการจัดการที่ดีอยู่แล้ว ทำให้ลูกจ้างเหมาแรงงาน มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยค่าจ้าง เช่น มีเวลาส่วนตัวที่สามารถทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย งานอดิเรก เป็นต้น เวลาการทำงานและรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ สถานที่และอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม และปลอดภัย รวมถึงการประมาณครหลงเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง แต่ทั้งนี้ เพื่อให้มีความคงอยู่ของในองค์กรมากขึ้นจึงต้องใช้ปัจจัยจูงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรมีความคงอยู่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์กร ของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประมาณครหลง สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประมาณครหลง ให้ครอบคลุมทุกสายงาน เพื่อให้ทราบถึงสภาพโดยรวมของการประมาณครหลง
2. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียวอาจทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจทำแบบสอบถาม หรือตอบแบบสอบถามไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อเพิ่มความมั่นใจ ควรใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลด้านอื่นเพิ่มเติม
3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ที่นอกจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ครอบคลุมและสมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

จารุพรรณ รถทอง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานสายวิชาชีพในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

- จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซฟรอน ประเทศไทย สํารวจและผลิต จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก อัสถิ ชนินทร์ ชุณหพันธุ์รักษ์ และอมรรตน์ ภิญโญนนตพงษ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษในเขตภาคกลาง. สยามวิชาการ, 15 (ฉบับที่ 25), 29-46.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิสาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะนุช ไสคติ. (2554). แรงจูงใจและการรับรู้ความเครียดจากการทำงานที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทแรงงานภายนอกที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานการบินไทย สาขาลานหลวง. การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วรรณภา อวอร์ด. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

- วรรณิ บุญเฝ้า. (2554). ปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การธุรกิจเวชภัณฑ์ยาการศึกษาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิ วิริยะกัสนานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรารักษ์ ลิเลศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวรรณกมล จันทมะโน และ ประสพชัย พสุนนท์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(1), 525-541.
- สุธิดา คิวานนท์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจางานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Buchanan, H.B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Gaertner, K.N. and Nollen, S.D. (1992). Turnover Intentions and Desire among Executives. *Human Relations*, 45(5), 447-465.
- Heneman III, H.G. and Judge, T.A. (2003). *Staffing Organizations* (4th ed.). Middleton, WI: McGraw-Hill/Mendota House.

Herzberg, F. (1993). *Motivation to Work* (Reprint ed.). London: Routledge.

Steers, R.M. and Mowday, R.T. (1981). *Employee Turnover and Post-decision Accommodation Process*. In Cummings, L.L. and Staw, B.M. (editors). (1981). *Research in Organizational Behavior*. Amsterdam: Elsevier Limited.