

บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี*

Antecedent that Affecting the Organizational Retention of Technical and Engineer in Small and Medium Plastic Industry: A Case Study of Plastic Industrial in Pathum Thani Provice

^{1*} ฤกษ์ เดิมทิพย์ทวีกุล และ ¹ฤชดา เชียงวัฒนสุข

^{1*} Krit Thermtiptaveekul and ¹ Krisada Chienwattanasook

^{1*,1} สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{1*,1} Business Engineering Management, Business Management Rajamangala,

University of Technology Thanyaburi

^{1*} Corresponding Author. Email: krit_t@rmutt.ac.th



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรของอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ช่างเทคนิคและวิศวกร จำนวน 300 ตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานของช่างเทคนิคและวิศวกรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่กับองค์กร โดยพบว่า การคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อบุคปัจจัยอนามัยในภาพรวม ($r = 0.531$) ซึ่งสูงกว่าความสัมพันธ์

ต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวม ($r = 0.480$) โดยแต่ละด้านในปัจจัยทั้งสองล้วนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.608$) ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; การคงอยู่กับองค์กร

Abstract

This article aimed to 1) study the level of work motivation, the relationship between work motivation, 2) perceived organizational support against organizational retention of technicians and engineers in small and medium plastic industry, located in Pathumthani Province. This research was the quantitative research. The samples were 300 technicians and engineers taken by convenient sampling. The data was collected by questionnaires. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results were

1) Work motivation of technicians and engineers was related to the organizational retention. This study found that the overall organizational retention factor has a relation to the overall hygiene factor ($r = 0.531$), that is higher than the relation to the overall motivation factor ($r = 0.480$) and each categories of them were related with organizational retention factor in the positive direction at 0.01 significance level. 2) The overall perceived organizational support has a positive relationship to the organizational retention at a relatively high level at 0.01significance level.

Keyword: Work Motivation; Perceived Organizational Support; Organizational Retention

บทนำ

ในรายงานผลสำรวจธุรกิจนานาชาติของ Grant Thornton (The Grant Thornton International Business report, 2013) พบว่า 4 ใน 10 ของธุรกิจทั่วโลกต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อสรรหาคูคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของบริษัท ทั้งนี้การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถมีทักษะและเทคนิคเฉพาะตัวเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดถึงร้อยละ 64 และสร้างความวิตกกังวลเป็นอย่างมากให้กับผู้ประกอบการว่าจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตของผู้ประกอบการ ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงไปถึงการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรของบริษัทด้วย (Khanto, 2016)

องค์กรที่ต้องการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่คู่กับองค์กรให้ยาวนาน เนื่องจากในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญนั้นต้องใช้เวลาในการฝึกฝนเป็นเวลานาน หากบุคลากรเหล่านั้นออกจากองค์กรไปก็จะต้องเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทดแทน องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการดูแลบุคลากรของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มิเช่นนั้นอาจเป็นเหตุให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในชีวิตการทำงานและลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า (Buntam, 2016)

สำหรับอุตสาหกรรมพลาสติกของไทยถือว่าเป็นอุตสาหกรรมต้นทางของหลายอุตสาหกรรม ในปี 2560 มูลค่าการแปรรูปพลาสติกในภาพรวมมีมูลค่าสูงถึง 745,177 ล้านบาท (Plastics Institute of Thailand, 2018) หรือคิดเป็นร้อยละ 7.28 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Bank of Thailand, 2019) จึงถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างยิ่ง โดยโครงสร้างอุตสาหกรรมพลาสติกนี้เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ร้อยละ 12 ขนาดกลางร้อยละ 28 และขนาดเล็กร้อยละ 60 (Plastics Institute of Thailand, 2018) ซึ่งอุตสาหกรรมที่พึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศนี้แทบจะไม่มีแตกต่างในเทคโนโลยีการผลิต เพราะสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้เหมือนกัน และไม่ค่อยมีความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมากนัก ฉะนั้นสิ่งที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการแข่งขันธุรกิจก็คือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างเทคนิคและวิศวกรที่เป็นฝ่ายผลิตขององค์กร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของอุตสาหกรรมการผลิต

สำหรับปัญหาที่ธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกพบเจอมากที่สุดในปัจจุบัน คือ มีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานเข้าทำงานและลาออกจากงานในอัตราที่สูงมาก (Turnover rate) ปัญหาการลาออกของพนักงานดังกล่าวส่งผลกระทบต่อในเรื่องของประสิทธิภาพการผลิตที่ลดลง และต้นทุนที่ใช้ในการลงทุนด้านบุคลากรที่สูงขึ้นจากการลาออกของพนักงาน เช่น การสรรหาพนักงานใหม่ทดแทนพนักงานเดิมที่ลาออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เป็นต้น หากสามารถทำให้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญคงอยู่กับองค์กรได้ ก็จะเป็นการรักษาศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรไว้ได้นั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาถึงบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นสัดส่วนขนาดใหญ่ของอุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญ โดยผลการศึกษาที่ได้จะช่วยให้ผู้บริหารในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถนำไปเป็นแนวทางลดปัจจัยเสี่ยงที่จะสูญเสียบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และยังเป็นแนวทางในการสงวนรักษาบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

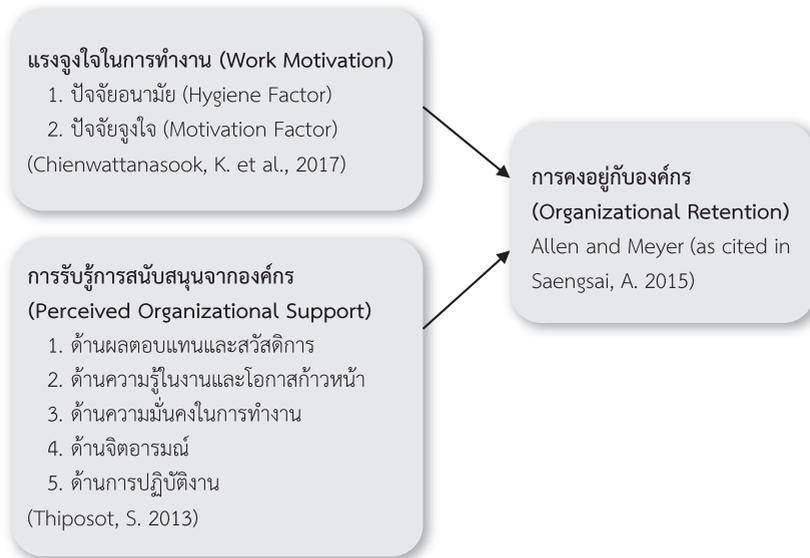
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรของอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่กับองค์กร

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนี้

ศึกษาข้อมูลจาก ตำรา บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการศึกษา

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปประเมินความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60

นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงแล้วไปประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ จำนวน 30 ตัวอย่างโดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อหาความสอดคล้องภายในซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.7

แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, 1959 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจาก Chienwattanasook, K. (2017) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) 18 ข้อ และด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) 18 ข้อ

ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support: POS) โดยแบบสอบถามนี้ได้ถูกปรับปรุงและพัฒนาจาก Thiposot, T. (2013) จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน 2 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้า 2 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2 ข้อ ด้านจิตวิทยาสังคม 2 ข้อ และด้านสภาพการทำงาน 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 การคงอยู่กับองค์กร (Organizational Retention) โดยแบบสอบถามนี้ได้ถูกปรับปรุงและพัฒนาจาก Saengsai, A. (2015) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของช่างเทคนิคและวิศวกร มี 6 ข้อ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างเทคนิคและวิศวกรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีสถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 960 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดความผิดพลาดที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 283 คนและได้ทำการสำรวจอีก 17 คน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 300 ชุด

นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยในส่วนที่ 1 ถึง ส่วนที่ 3 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และส่วนที่ 4 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่างเทคนิคและวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 217 คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมามีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 มีการศึกษาระดับ ปวส. มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาเป็นระดับ ปวช. จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา 3 – 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัย		\bar{X}	SD	SK	KUR	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน						
ปัจจัยจูงใจ	ด้านการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำ	3.76	0.69	-0.64	0.666	มาก
	ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.68	0.66	-0.47	1	มาก
	ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.75	0.75	-0.51	0.161	มาก
	ด้านความรับผิดชอบ	3.6	0.7	-0.23	0.414	มาก
	ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.57	0.69	-0.08	-0.19	มาก
	ด้านการเจริญเติบโต	3.66	0.66	-0.14	-0.32	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ		3.67	0.54	-0.28	0.66	มาก
ปัจจัยอนามัย	ด้านนโยบายและรูปแบบการควบคุม	3.55	0.7	-0.28	0.024	มาก
	ด้านผลตอบแทน	3.38	0.7	-0.35	0.165	ปานกลาง
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.54	0.66	-0.06	0.079	มาก
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.67	-0.23	-0.04	มาก
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	0.63	-0.35	0.056	มาก
	ด้านสภาพการทำงาน	3.48	0.68	-0.33	0.55	มาก
ภาพรวมปัจจัยอนามัย		3.54	0.49	-0.02	0.5	มาก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร						
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.28	0.77	-0.38	-0.07	ปานกลาง
	ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	3.41	0.7	-0.17	0.2	ปานกลาง
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.5	0.69	-0.16	0.74	มาก
	ด้านจิตอาารมณ์	3.56	0.68	-0.11	-0.1	มาก
	ด้านสภาพภาพการทำงาน	3.38	0.74	-0.22	0.09	มาก
	ด้านสภาพการทำงาน	3.48	0.68	-0.33	0.55	มาก
ภาพรวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		3.43	0.55	-0.01	0.16	มาก
การคงอยู่กับองค์กร						
ภาพรวมการคงอยู่กับองค์กร		3.47	0.64	-0.15	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า

- กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยจูงใจด้านการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ และปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.68 ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยอนามัยด้านผลตอบแทนน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38
- กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.41 ตามลำดับ และมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28
- กลุ่มตัวอย่างมีการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรของอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม ในภาพรวมมีการคงอยู่กับองค์กร ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ต่อการคงอยู่กับองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน		การคงอยู่กับองค์กร		
		r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ	ด้านการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำ	0.400**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	0.362**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	0.344**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านความรับผิดชอบ	0.356**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.388**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านการเจริญเติบโต	0.396**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	0.480**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยอนามัย	ด้านนโยบายและรูปแบบการควบคุม	0.434**	ปานกลาง	เดียวกัน
	ด้านผลตอบแทน	0.353**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.357**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.405**	ปานกลาง	เดียวกัน
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.422**	ปานกลาง	เดียวกัน
	ด้านสภาพการทำงาน	0.351**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
	ภาพรวมปัจจัยอนามัย	0.531**	ปานกลาง	เดียวกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร มากที่สุด โดยมีค่า ($r = 0.400$) รองลงมาเป็นด้านการเจริญเติบโต ($r = 0.396$) และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ($r = 0.388$) สำหรับปัจจัยอนามัย พบว่า ด้านนโยบายและรูปแบบการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด ($r = 0.434$) รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.422$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.405$) ทั้งนี้จะพบว่าปัจจัยจูงใจทุกด้านและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่กับองค์กร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการคงอยู่กับองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	การคงอยู่กับองค์กร		
	r	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.321**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	0.339**	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.560**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านจิตอาารมณ์	0.626**	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ด้านสถานภาพการทำงาน	0.486**	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	0.608**	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.608$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านจิตอาารมณ์มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.626$) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.560$) และด้านสถานภาพการทำงาน ($r = 0.486$) ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.344$)

โดยรวมแรงจูงใจในการทำงานของช่างเทคนิคและวิศวกรที่อยู่ในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กร เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่า ปัจจัยอนามัยในภาพรวม ($r = 0.531$) มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรสูงกว่าปัจจัยจูงใจในภาพรวม ($r = 0.480$) โดยแต่ละด้านในปัจจัยทั้งสองล้วนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า) และผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาารมณ์มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรน้อยที่สุด ($r = 0.321$)

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจด้านการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้า และปัจจัยอนามัยด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ของช่างเทคนิคและวิศวกร ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งเรื่องผลตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในงานที่ทำ รวมถึงการทำงานเป็นทีมที่จะช่วยผลักดันผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนั่นเอง หากพิจารณาประกอบกับปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องรายได้ จะพบว่า ร้อยละ 76.0 ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า แทบไม่เพียงพอต่อการบริโภค สิ่งนี้จึงน่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwannakam & Sakulku (2017) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงงานของ Jantaramanee (2016) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตอาวรณ์มีความสัมพันธ์สูงสุด องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน โดยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ไขปัญหา อีกทั้งองค์กรควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ ควรสนับสนุนให้บุคลากรที่ทำงานมานาน โดยองค์กรจัดการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานของช่างเทคนิคและวิศวกรได้ ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Naksin (2006) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสถานภาพการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่ความต้องการของพนักงาน อุปกรณ์ทันสมัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gantima (2007) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนเงินเดือน นโยบายหรือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khanto (2016) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และงานวิจัยของ Pimthong (2014) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินคะแนนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.28$) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทน ซึ่งปรากฏในส่วนของปัจจัยจูงใจด้านการสมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำ และปัจจัยอนามัยด้านผลตอบแทน องค์กรควรหาเครื่องมือ หรือปรับเปลี่ยนปรับปรุงการให้ผลตอบแทน และสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เพื่อจะเป็นการจูงใจรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้ โดยอาจจะกำหนดให้เป็นนโยบายในการจ่ายผลตอบแทน เช่น โบนัสประจำปี อัตราการเพิ่มขึ้นของเงิน ค่าเบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่มอบหมายให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.626$) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญของการรับรู้ถึงความห่วงใยที่องค์กรมีให้แก่พนักงาน เพราะถ้าหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความห่วงใยให้แก่พนักงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ว่าองค์กรได้เห็นความสำคัญ และจะจูงใจรักษาพนักงานไว้ จะทำให้พนักงานเกิดการทุ่มเทในการทำงาน หากองค์กรสามารถให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น ยิ่งถ้าพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยนี้ทำการศึกษเฉพาะกลุ่มช่างเทคนิคและวิศวกรของอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นพนักงานส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น งานวิจัยในครั้งต่อไปควรจะศึกษาเพิ่มเติมในบุคลากรให้ครอบคลุมพนักงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานที่มีความชัดเจนมากขึ้น และยังสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยกับบุคลากรในองค์กรที่มีทักษะหรือจบการศึกษาในสาขาอื่น

2. การวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านพื้นที่ที่ทำการศึกษา เนื่องจากศึกษาเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตเชิงพื้นที่ เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในแต่ละภูมิภาคอาจมีความคิด และความเชื่อที่มีลักษณะแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ใช้ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเท่านั้น ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เช่น สมดุลชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น เพื่อที่จะได้สามารถอธิบายการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

References

- Bank of Thailand. (2019). Thailand Macroeconomy Indicator. Retrieved April 23, 2019, from <http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?ReportID=409>
- Buntam, P. (2016). *The Relationships of Human Resource Management and Work Life Balance Towards Organizational Commitment: A Case Study of Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited*. Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Chienwattanasook, K. (2013). *Principles of Management and Organization*. Bangkok: Triple Group.
- Chienwattanasook, K. et al. (2017). *Motivation affecting employee's work performance: a case study of TOT public company, Changwattana head office*. Western University Research Journal of Humanities and Social Science, 3(2), 29-43.
- Gantima, S. (2007). *Motivation in working performance of employees in Chiang Mai Municipality*. Master of Public Administration, Chiang Mai University.
- Jantaramanee, S. (2016). *Motivation and Work Environment Factor Affecting Organizational Commitment of Employees at Hana Semiconductor (Ayutthaya) Co., Ltd.*. Master of Business Administration, Bangkok University.
- Khanto, P. (2016). *Perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment of employees at TISCO financial group public company limited and its affiliated companies*. Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Naksin, T. (2006). *Personal Factors Affecting Job Motivation of Professional Nurses: A Case Study of Trat Hospital*. Master of Management, Burapha University, Faculty of Humanities and Social Sciences.
- Pimthong, S. (2014). Antecedents of employee retention of the university academic staffs in Thailand. *Thammasat University Journal of Business Administration*, 37(142), 16-32.
- Plastics Institute of Thailand. (2018). Industry Structure. Retrieved April 23, 2019, from <http://plastic.oie.go.th/IndustryStructure.aspx>

- Poompuenpol, N. (2016). *Factors influencing employees' retentions: a case study of Delmax Machinery company limited*. Master of Business Engineering Management, Rajamangala University of Technology Thunyaburi.
- Saengsai, A. (2015). *The effect of organizational factors and perceived organizational support on generation-Y employees' commitment: a case study of Asian Stanley International Co.,Ltd.*. Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Suwannakam, T., & Sakulku, J. (2017). *Effects of work motivation and job satisfaction on organizational commitment of employee in commercial bank*. Paper presented at the the 9th Rajamangala University of Technology National Conference.
- Thiposot, S. (2013). *Perceived organizational support affecting job performance of employees in banking business*. Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New york Harper and Row Publication.