



บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเทอเนชั่นแนล จำกัด

ไตรสิทธิ์ ยุทธวิสุทธิ*

บริษัท เอแอลที เทเลคอม จำกัด (มหาชน)

วิทยา ทับอุไร

บริษัท ีทชินสัน เทคโนโลยีโอเพอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อธิวัฒน์ หูลศิริ

บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09 1426 9445 อีเมล: arttraitsit@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2023.04.005

รับเมื่อ 2 ธันวาคม 2565 แก้ไขเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2566 ตอรับเมื่อ 10 มีนาคม 2566 เผยแพร่ออนไลน์ 25 เมษายน 2566

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การของพนักงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเทอเนชั่นแนล จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ ค่า F-test (One-way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ภาพ ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและความอยู่รอด โดยพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาและผลตอบแทนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่อายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ รองลงมา ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการทำงาน การมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และการช่วยเหลือองค์การ โดยพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ ระยะเวลาการทำงานและผลตอบแทนที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยองค์กร พนักงาน ความคงอยู่ในองค์การ พฤติกรรมการทำงาน

การอ้างอิงบทความ: ไตรสิทธิ์ ยุทธวิสุทธิ วิทยา ทับอุไร และ อธิวัฒน์ หูลศิริ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเทอเนชั่นแนล จำกัด. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 3(1), 53 – 65.



Research Article

The Relationship Between Organizational Factors Affecting Organizational Retention and Employee Behavior Energy Max International Company Limited

Trisit Yuttawisit*

Alt Telecom Public Company Limited, Nonthaburi, Thailand.

Witthaya Tuburai

Hutchinson Technology Operations (Thailand) Company Limited, Ayutthaya, Thailand.

Athiwat Thoonsiri

Total Access Communication Public Company Limited, Bangkok, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 09 1426 9445 E-mail: arttrisait@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2023.04.005

Received 2 December 2022; Revised 13 February 2023; Accepted 10 March 2023; Published online: 25 April 2023

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The study of the relationship between organizational factors affecting organizational retention and employee's working behavior aimed to study 1) the organizational factors affecting employee's organizational retention and the employee's working behavior, 2) the relationship between organizational factors affecting organizational retention and employees' working behavior. Quantitative research was used. The population were employees of Energy Max International Co., Ltd. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way Analysis of Variance) and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The results revealed that the overall opinion on the organizational factors affecting employee's organizational retention was at an average level, arranged as follows: friendship, career advancement, security and survival respectively. Employees with different genders, educational levels and compensation revealed no different opinions on organizational factors affecting organizational retention, except with different ages and working periods. Employees' working behavior was at a high level, arranged as follows: compliance with organizational rules, consistency in working, commitment to work to achieve goals and helping the organization. Employees with different genders and educational levels revealed no difference in working behavior, except with different ages, working periods and compensation. The result revealed that the relationship between organizational factors affecting organizational retention and employees' work behavior was related in the same direction at a significance level of 0.05.

Keywords: Organizational Factors, Employees, Organization retention, Working Behavior

Please cite this article: Yuttawisit, T., Tuburai, W., & Thoonsiri, A. (2023). The Relationship Between Organizational Factors Affecting Organizational Retention and Employee Behavior Energy Max International Company Limited. *Journal of Business and Industrial Development*, 3(1), 53 – 65.

1. บทนำ

ทรัพยากรบุคคลคือปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินกิจการขององค์กรและมีบทบาทในการสร้างความสำเร็จและผลกำไรให้ธุรกิจได้โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น กระบวนการทำงานขององค์กรให้ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จนั้น ต้องเริ่มมาจากการคัดเลือกที่มีกระบวนการสรรหาพนักงานที่ดี และให้การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อหล่อหลอมให้พนักงานเกิดทักษะความชำนาญและมีผลการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากองค์กรจะต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในงาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้แล้ว องค์กรยังต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และพร้อมที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเททั้งกายและใจ และคงอยู่ในองค์กรตลอดไป

ความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่องค์กรต้องการมีความสำคัญในการทำให้ องค์กรสามารถสร้างศักยภาพในการแข่งขันในเชิงธุรกิจได้มักเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้จากพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตหรือจำนวนสินค้าและบริการ มีการทำงานที่เคารพกฎระเบียบขององค์กร เกิดความสม่ำเสมอในการทำงาน การได้รับความร่วมมือจากพนักงาน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพให้กับกิจกรรมธุรกิจขององค์กรเพื่อแข่งขัน และอยู่รอดได้เป็นสำคัญ [1] แต่ในทางกลับกันหากพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการลาออกในอัตราสูง หรือมีระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรสั้น ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรทั้งในด้านการสูญเสีย ทรัพยากรที่มีค่า ทำให้เสียเวลาสำหรับการสรรหา การฝึกอบรม เพื่อแทนที่พนักงานเก่าที่ลาออกไป และการสร้างพนักงานใหม่ ให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาในการสร้างทักษะและความชำนาญ ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความคงอยู่กับองค์กรด้วยความผูกพันแล้วก็จะ เป็นแนวทางที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่และแสดงออกพฤติกรรมตามที่ต้องการคาดหวัง อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เงินเดือน รายได้ หรือสภาวะเศรษฐกิจที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว มีการศึกษาสำรวจที่สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรงานอาจเป็นปัจจัยที่สร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ที่ส่งผลให้พนักงานมุ่งมั่นสร้างผลงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ [2] ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัย ที่กระตุ้นเชิงบวกให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการ จึงเป็นปัจจัยที่แต่ละองค์กรจะต้องพิจารณาในบริษัท ของตนเพื่อนำไปสู่การพิจารณาถึงพฤติกรรมทำงานของบุคลากรว่าเป็นไปในลักษณะที่ก่อให้เกิดความคงอยู่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในงานมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อองค์กรจะสามารถกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ได้อย่างตรงต่อความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยบริษัทได้เล็งเห็น ถึงความสำคัญของการสร้างปัจจัยที่มุ่งเน้นให้ผลการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้ พฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามความคาดหวังและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานโดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ [3] ในขณะเดียวกัน เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีผลงาน ที่เป็นไปตามความคาดหวังมีความต้องการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด และปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบ



การพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา แม้ว่าองค์กรจะพบว่าอัตราการลาออกจะเกิดจากการเกษียณจากอายุงาน เป็นส่วนใหญ่แต่การนำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรม การทำงานของพนักงาน จะทำให้องค์กรได้นำมาพิจารณาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุง และเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงานต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเดอเนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเดอเนชั่นแนล จำกัด

1.2 การทบทวนวรรณกรรม

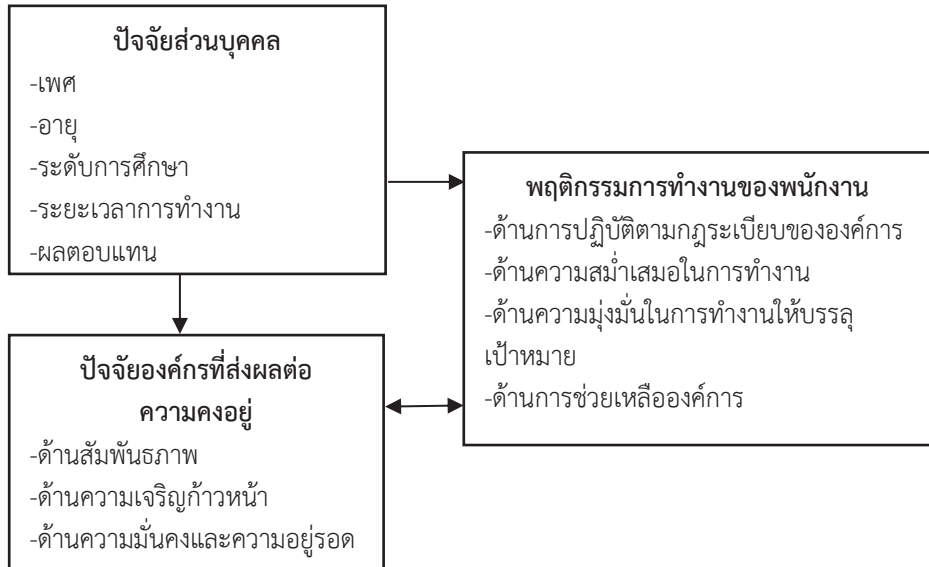
1.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในองค์กร เป็นพื้นฐานหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และมีความใกล้เคียงกัน ความหมายและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและความผูกพันในองค์กร โดยสรุป ความหมายของความคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้ การคงอยู่เกิดจากการคาดคะเนตามเจตนาารมณ์ ของพนักงานต่อระยะเวลาที่พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรโดยการพิจารณาปัจจัยองค์กรที่เป็นความต้องการ ของพนักงานด้วย ส่วนความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมในเชิงบวกของพนักงานที่แสดงออก ในการทำงานซึ่งเป็นไปในลักษณะของการยอมรับเป้าหมายองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงาน การเกิดความรู้สึกทุ่มเทเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและพนักงานปรารถนาที่จะดำรงสมาชิกภาพไปพร้อมกับการเติบโต ขององค์กรโดยที่ความคงอยู่ในองค์กรถือว่าเป็นระดับความผูกพันขั้นพื้นฐานที่องค์กรคาดหวังต่อพนักงานว่าจะนำไปสู่พฤติกรรมแห่งความผูกพันในอนาคตได้ ซึ่งระดับของความผูกพันสามารถพัฒนาจากระดับพื้นฐาน คือ ความต้องการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไปสู่ระดับความทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือ ระดับสูงสุดได้ หากพนักงานได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี [4]

1.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรม การทำงาน โดยความหมายของพฤติกรรมการทำงานคือ พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ต่องานของพนักงานโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่พนักงาน ปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม เป็นต้น พฤติกรรมการทำงานเป็นการแสดงออก ที่บุคคลกระทำเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน การแสดงออกหรือการตอบสนอง นั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ได้ พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (Psychological

Behavior) หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (Physical Behavior) [5] แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะเป็นรูปแบบการแสดงออกของพนักงานในการทำงานที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. วิธีการวิจัย

การวิจัยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ (Survey) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเทอเนชั่นแนล จำกัด รวมจำนวน 113 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความมั่นคงและความอยู่รอด ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการช่วยเหลือองค์กร

แบบสอบถามนี้ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ทุกข้อคำถาม โดยได้ค่ามากกว่า 0.6 และได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.92



2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บและรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบแบบสอบถามส่งถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการ และประสานงานกับผู้จัดการโรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานจำนวน 113 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาตามจำนวน และได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมของพนักงาน ใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมของพนักงาน จำแนกตาม เพศ โดยใช้ค่า t-test และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมของพนักงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และผลตอบแทน โดยใช้ค่า f-test (One-way Analysis of Variance)

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมของพนักงาน ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product- Moment Correlation Coefficient)

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อายุอยู่ในระหว่าง 20-40 ปี มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด และพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน

ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีสัมพันธภาพ	3.59	0.53	มาก
2. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	3.46	0.55	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงและความอยู่รอด	3.38	0.55	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.44	ปานกลาง

ดร.สิทธิ ฤทธิวิสุทธิ วิทยา ทับอุไร และ อธิวัฒน์ ทูลศิริ, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด”

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยด้านการมีสัมพันธภาพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงและความอยู่รอด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด

พฤติกรรมการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.94	0.59	มาก
2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	3.90	0.57	มาก
3. ด้านความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.78	0.53	มาก
4. ด้านการช่วยเหลือองค์กร	3.63	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายและด้านการช่วยเหลือองค์กร เป็นลำดับสุดท้าย

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.846	0.290		6.377	0.000
ปัจจัยความคงอยู่ในองค์กร (X)	0.565	0.083	0.545	6.840	0.000



จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้วย t-test และ F-test พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กร

ผลการวิเคราะห์พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ดังนี้

- 1) จำแนกตามเพศชาย-เพศหญิง พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน
- 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงและด้านการมีสัมพันธภาพไม่แตกต่างกัน
- 3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน
- 4) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันด้านการมีสัมพันธภาพและด้านความก้าวหน้า แต่มีผลต่อการให้ความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรด้านความมั่นคงไม่แตกต่างกัน
- 5) จำแนกตามผลตอบแทน พบว่า ผลตอบแทนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบด้วย t-test และ F-test พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ดังนี้

- 1) จำแนกตามเพศชาย-เพศหญิง พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 2) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในด้านการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน แต่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างในด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร
- 3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 4) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร แต่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5) จำแนกตามผลตอบแทน พบว่า ผลตอบแทนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ในทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการให้ความช่วยเหลือองค์การ

4. ผลสรุปและอภิปราย

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า พนักงานเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21–30 ปี มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีและได้รับผลตอบแทน 7,800–12,000 บาทต่อเดือน ผลการศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การ เรียงลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ภาพ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าและปัจจัยด้านความมั่นคงและความอยู่รอด โดยพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาและผลตอบแทนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานที่อายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมการทำงาน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และด้านการช่วยเหลือองค์การ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุ ระยะเวลาการทำงานและผลตอบแทนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเนอร์จี แม็คซ์ อินเตอเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การของพนักงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับหนึ่ง และพบว่าลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านการมีสัมพันธ์ภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงและความอยู่รอดตามลำดับ จากการพิจารณาจะเห็นว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่มีความเชื่อมโยงกันด้วย ซึ่งเป็นความต้องการที่อาจนำมาทดแทนกัน เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านการมีสัมพันธ์ภาพ ที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก และมากกว่า ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความมั่นคงและความอยู่รอดที่อยู่ระดับปานกลาง ที่เป็นปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์การ แสดงให้เห็นว่าความต้องการของพนักงานยังอยู่ในระดับที่ต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของตน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นหลัก ยังไม่ใช่ความต้องการในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเพราะงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1–5 ปี พนักงานมุ่งให้ความสนใจต่อการมีสัมพันธ์ภาพ และการได้รับการยอมรับจากกลุ่มสังคมจากการเข้าออกของพนักงานอยู่จึงให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ภาพเป็นหลักทำให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องซึ่งสอดคล้องกับ สิริศา จักรบุญมา และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์ [6] ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งพบว่า ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่งความสุขในการทำงานสามารถเป็นตัวแปรร่วม



ในการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้ด้วย แต่หากว่าความต้องการสัมพันธ์ภาพยังไม่อยู่ในระดับที่ไม่ตอบสนอง พนักงานจะเกิดความกังวลใจจนถึงขั้นไม่สามารถคงอยู่ในองค์กรได้ แต่ถ้าพนักงานมีความต้องการในการดำรงชีวิตในระดับที่สูงกว่าซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน ก็อาจทำให้พนักงานต้องพยายามแสวงหางานในหน่วยงานอื่นต่อไปถ้าสามารถหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ่มพูล [7] ที่ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น และโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคตซึ่งอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านความมั่นคงและความอยู่รอดนั้นถ้าไม่สามารถตอบสนองได้ ปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าก็อาจเป็นความเสี่ยงถ้าไม่ได้รับโอกาสจากองค์กร จึงทำให้ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพมีค่าสูงสุดและมีความสำคัญ เนื่องจากเมื่อพนักงานมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงาน ก็จะเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะทำงานและร่วมงานกับเพื่อนพนักงานด้วยกัน มากกว่าด้านความปรารถนาที่จะให้ตนเองมีความก้าวหน้าในงานนั้น ก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานดิ้นรนจนหาวิธีที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าการที่พนักงานปรารถนาจะดำรงชีวิตอยู่ได้จากการทำงานและอยู่กับองค์กรตลอดไปนั้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพของบุคคลในองค์กรตามแนวความคิดของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) [1] เข้ามาเพื่อที่จะอยู่อย่างมั่นคง มีความรู้สึกหวั่นไหวและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเอาใจใส่ในงานของตนตลอดเวลา ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับสิ่งที้องค์กรร้องขอ และรักษาไว้ซึ่งกฎระเบียบขององค์กรแต่อย่างไรก็ตาม

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า ปริญญาตรี ซึ่งทำให้มีความรู้สึกในปัจจัยที่ไม่มีความมั่นคง ซึ่งปัจจัยด้านความมั่นคงและความอยู่รอด เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ด้วยความมั่นคงแต่ก็อาจไม่ได้จูงใจให้พนักงานทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานแต่อย่างใด

จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการทำงาน ในระดับมาก ซึ่งพฤติกรรมที่พนักงาน มีเป็นลำดับแรกคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ในระดับมาก และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร พนักงานมีเป็นลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เลือกปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเป็นลำดับแรก เหตุเพราะพนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1-5 ปี มีการระดับศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและประถมศึกษา จำเป็นต้องสร้างความมั่นคงให้กับตนเองในการดำรงชีวิตและการทำงาน ซึ่ง การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ความปลอดภัยและมั่นคงต่ออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) และแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) [1] ที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะแสดงออกตามความต้องการเริ่มจากความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง การยอมรับ และความต้องการความสำเร็จ โดยที่ความต้องการของมนุษย์จะพัฒนาสู่ระดับสูงขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต้น

ได้รับการตอบสนอง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพื้นฐานพนักงาน ทางด้านกายภาพและความมั่นคงที่จะดำรงชีวิตอยู่ยังไม่เพียงพอซึ่งพฤติกรรมการทำงาน ที่เกิดจากพนักงานมีแรงจูงใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายองค์การด้วยความทุ่มเทในงานมากขึ้นหากรับรู้ว่าจะได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นถ้างานบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจากการศึกษาจะพบว่าผลตอบแทนอาจไม่ได้ทำให้บางคนมีความทุ่มเทในงาน แต่จากการศึกษานี้ พบว่า ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานซึ่งนำมาสู่ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอ็นเนอจี แม็คซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยรวมในทิศทางเดียวกัน หมายถึงหากพนักงานได้รับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันจิรา โสสะประจิน [5] ด้านการความมั่นคงของงานซึ่งมีความอยู่รอด จากผลการวิจัย พบว่า การอยู่รอดมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ยังให้ความสำคัญกับการอยู่รอดซึ่งหมายถึงความมั่นคงในงานของตนที่ทำให้มีรายได้เป็นค่าตอบแทน พนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการทำงานสูง จึงอาจต้องการหารายได้เพิ่ม เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ด้านการมีสัมพันธภาพ จากผลการวิจัยพบว่าการมีสัมพันธภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่ง อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล [8] ระบุว่ามนุษย์สัมพันธ์สามารถสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงานรวมถึงผู้บริหารได้เป็นอย่างดี ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน เนื่องจากทุกคนต้องการจะทำงานอย่างมีความสุข ความสัมพันธ์ของมนุษย์จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของส่วนรวม [9] และมีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบายขององค์กรในด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย

4.1 ข้อเสนอแนะ

4.1.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

4.1.1.1 องค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน เช่น การสร้างกลุ่มคุณภาพในงาน (Quality Control Circle-QCC) การฝึกอบรมโดยให้เพื่อนพนักงานที่มีประสบการณ์เป็นผู้ฝึกสอน ระบบที่เลี้ยงในการสอนงานและให้คำแนะนำพนักงานใหม่เมื่อลงมือปฏิบัติงานจริง (Mentor System)

4.1.1.2 องค์กรควรแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงานในด้านการให้ความรู้และฝึกประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้พนักงานมีความมั่นใจว่า ถ้าตนเองได้รับโอกาสจากองค์กรก็จะทำให้ชีวิตการทำงานมีความก้าวหน้าให้พนักงานด้วยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับพนักงานทุกระดับ

4.1.1.3 องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมนันทนาการ กีฬาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานมีการพบปะพูดคุยระหว่างสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการประสานงานของพนักงานต่างหน่วยงาน และองค์กรควรฝึกอบรมและจัดกิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในงาน เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในการทำงานพนักงานร่วมกัน และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกัน



4.1.1.4 องค์กรควรจัดให้มีเวทีสำหรับสื่อสารพูดคุย ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทั่วทั้งองค์กรเพื่อแบ่งปันความรู้ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้น

4.1.1.5 องค์กรควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการความมั่นคงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรนั้น ด้วยการสร้างความมั่นใจและความมั่นคงในงานและในชีวิตการทำงาน ด้วยการมีสวัสดิการที่เอื้อต่อความสุขในการดำรงชีวิต เช่น การมีเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนกู้ยืม และการมีสวัสดิการด้านการเจ็บป่วยให้แก่ครอบครัว เป็นต้น

4.1.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

4.1.2.1 ควรศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ

4.1.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานกับความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Yi che., Jian Zhu., & Huawei Huang. (2022, 9 Mrch). How Does Employee–Organization Relationship affect Work Engagement and Work Well-Being of Knowledge-Based Employees?. *Frontiersin*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.814324/full> (in Thai).
- [2] Lepkhрут, C. (2011). *Effects of Quality of Work Life on Organizational Engagement of Support Personnel National Institute of Development Administration*. National Institute of Development Administration. (in Thai).
- [3] Wichitlert, P. (2004). *Perception of organizational culture and perception of organizational policy and organizational commitment of personnel in Huachiew Hospital*. [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University. (in Thai).
- [4] Kunaviktikul, W., & Nansuphawatt, R. (1998). *The Relationship Between Conflicts. How to Deal with Conflict with Job Satisfaction Willingness to Continue Working and Resignation of Professional Nurses*. Faculty of Nursing Chiang Mai University: Chiang Mai. (In Thai)
- [5] Soprachin, J. (2010). *Factors Affecting Working Behavior of Automotive Parts Production Employees : A Case Study of Yamapund Public Company Limited*. Ramkhamhaeng University. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/RU.the.2010.349 (in Thai).
- [6] Jakboonma, S., & Niamsap, T. (2014). Factors Influencing Work Behaviors of Employees at Maintenance Department in a State Enterprise. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 40(1), 180-193. (in Thai).



- [7] Tonthisiriansorn, N., & khumpool, S. (2015). The Behavior on Efficiency On working Of Operation Worker Inno Fresh International Co.,Ltd. *Lampang Rajabhat University Journal*, 4(2), 28-37. (in Thai).
- [8] Chanyawiwatkul, A. (2003). *Factors Affecting the Working Behavior of Government Officials Under the budget office*. [Unpublished master's thesis]. Ramkhamhaeng University. (in Thai).
- [9] Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of Perceived Organizational Support on Employee Diligence, Innovation, and Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 53, 51-59.