

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป

A Study of Personal Factors, Motivation, and Work Environment Influencing
Organizational Commitment: A Case Study of Winson Group of Companies



การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป

A Study of Personal Factors, Motivation, and Work Environment Influencing
Organizational Commitment: A Case Study of Winson Group of Companies



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557



© 2559

เกวลี พวงศรี

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป

ผู้วิจัย เกวลี พ่วงศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

(ดร.คັນสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2559

เกวลี พวงศรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2558, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป (81 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. พิศสุภา ปังนิมสวัสดิ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและศึกษา
อิทธิพลของปัจจัย แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การ
แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้การหาความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
ด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยเป็น 3.12 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.96 ผลการศึกษาความผูกพันต่อ
องค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.19 และพบว่า
บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Puangri, K. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Personal Factors, Motivation, and Work Environment Influencing Organizational Commitment: A Case Study of Winson Group of Companies (81 pp.)

Advisor: Pitsuphar Pachimsawat, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the level of employee organizational commitment to the organization, and to examine the influence of motivation factor and work environment on organizational commitment. A set of 400 questionnaires was used as the data collection tool, and distributed to the sample group. The statistical data analysis was conducted using the descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the inferential statistics including t-test, F-test, and Multiple Regression Analysis.

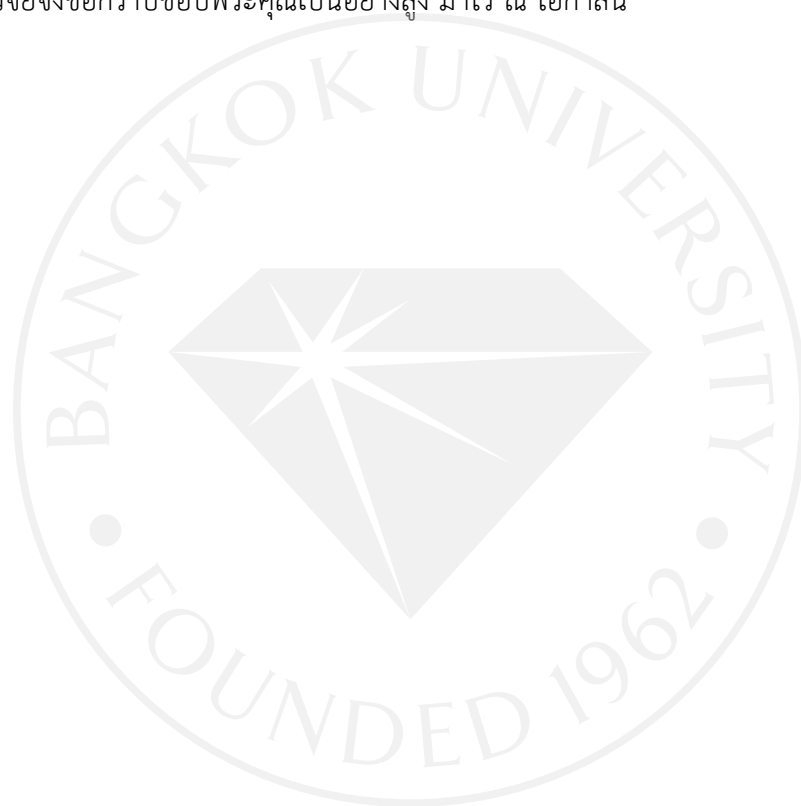
Demographic data showed that most respondents were female, aged lower than 30 years old, had an academic degree lower than a bachelor's degree and worked at the company for at least 11 years. It was found that their opinion on work motivation and work environment had a mean of 3.12 and 2.96, respectively, while their organizational management had a mean of 3.19. The result also revealed that personnel with different genders, ages, and length of work experience had different levels of organizational commitment. In addition, both motivation factor and work environment had an influence on the organizational commitment with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Motivation, Work Environment, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆ ของงาน ตลอดจนให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

เกวลี พ่วงศรี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.6 ข้อยกจำกัดของงานวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	32
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.4 สมมติฐานการวิจัย	35
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	37
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	55
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	61
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 การอภิปรายผล	64
5.3 ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	72
ประวัติผู้เขียน	81
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	38
ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	38
ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	39
ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ	40
ตารางที่ 4.6: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน	43
ตารางที่ 4.7: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	48
ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร	52
ตารางที่ 4.9: แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ	55
ตารางที่ 4.10: แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ	56
ตารางที่ 4.11: แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.12: แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน	58
ตารางที่ 4.13: ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	59
ตารางที่ 4.14: แสดงการส่งผลกระทบระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	60
ตารางที่ 4.15: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	61

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1: วงจรการจูงใจ	12
ภาพที่ 2.2: ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกิดขึ้นมากมายหลากหลาย องค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรก็มีวัตถุประสงค์ที่จะให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคง จึงเป็นเหตุให้ธุรกิจในยุคปัจจุบันเกิดการแข่งขันกันสูง ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ ที่สำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจ ตั้งใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรนั้นในแต่ละองค์กรก็มักมีกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์ประกอบที่มักจะใช้ในหลายๆองค์กรในปัจจุบัน จนสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยเหล่านี้ที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรแล้วยังมีปัจจัยที่สำคัญอื่นๆอีก เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพและความมั่นคงในงาน ปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อถือและยอมรับในนโยบายต่างๆขององค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1969) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

อีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นที่พึงพอใจหรือเป็นที่ต้องการของพนักงาน ก็จะสามารถกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้และสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) การนิเทศงาน (Supervision) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) การติดต่อสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Conditions) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานโดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

จากการศึกษา องค์กรมักต้องการพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างผลกำไร หรือสร้างผลงานคุณภาพให้กับองค์กร มุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักและเต็มใจ แต่การที่จะสามารถรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้ต้องทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง แต่ในหลายๆ องค์กรก็ยังต้องการเพียงผลกำไรไม่ได้พยายามที่จะรักษาพนักงานที่ดีเหล่านั้นไว้ จนทำให้มองข้ามความสำคัญ เป็นเหตุให้ในหลายๆ องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและพนักงานที่ยังทำงานอยู่ไม่ทำงานอย่างเต็มที่เพราะองค์กรไม่มีแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่พนักงานต้องการจึงส่งผลให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

จากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของพนักงานของบริษัท พบว่า พนักงานบางกลุ่มหยุดงานค่อนข้างบ่อย พนักงานมีอัตราการเข้าออกค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป (Winson Group Co., Ltd.) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2.4 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท วินสันกรุ๊ป จำกัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท วินสันกรุ๊ป กลุ่มประชากรมีจำนวน 500 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากฝ่ายบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 ตุลาคม ถึง 30 ตุลาคม 2558

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3.3.1.2 ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน

1.3.3.1.3 ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.2.1 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

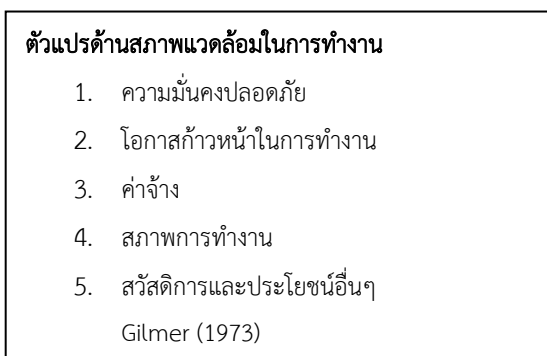
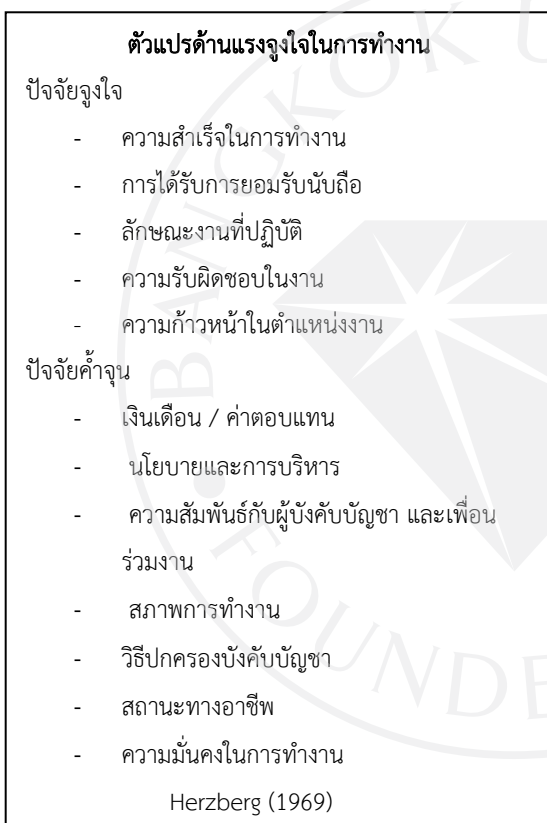
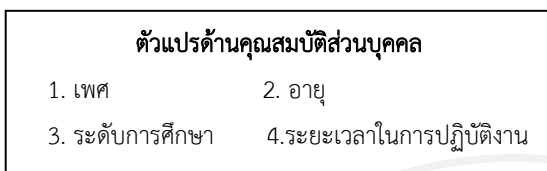
ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยนี้



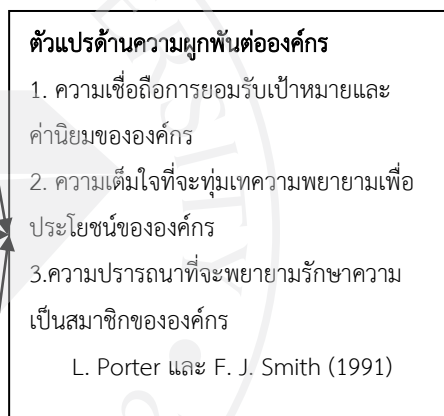
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติในการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ทำงานในบริษัท วินสันกรุ๊ปโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ

1.6.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ทำงานในบริษัท วินสันกรุ๊ปโดยมีระยะเวลาการเก็บ ข้อมูลระหว่างวันที่ 20 ตุลาคม ถึง 30 ตุลาคม พ.ศ. 2558

1.6.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่ทำงานในบริษัท วินสันกรุ๊ปจะทำการทดสอบหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

1.7 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.7.1 คุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วินสันกรุ๊ป

1.7.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่ผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและเต็มที่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจหมายถึง การทำงานที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นซึ่งผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและเต็มที่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นปัจจัยภายในที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ได้แก่ 1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากร มีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย 2.ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร 3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ปริมาณงานมีความเหมาะสม เป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ ริเริ่มสร้างสรรค์ และยังส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่ 4.ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยบุคลากรนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ 5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตลอดจน ได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยค้ำจุนหมายถึง การทำงานที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นซึ่งผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและเต็มที่ที่จะทำงานให้

สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1.เงินเดือน หรือค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ มีการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงานและสภาพเศรษฐกิจ 2.นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่หัวหน้างานให้คำปรึกษาและแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ 4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถในการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลาเมื่อมีปัญหา มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีกัน 5.สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย สถานที่สะอาดและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 6.วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความเป็นธรรม เสมอภาค ความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้งในหน่วยงาน 7. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี 8.ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

1.7.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเราที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงานซึ่งประกอบด้วย 1.ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในองค์กรที่ปฏิบัติงาน และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร 2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น 3.ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค 4.สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 5.สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

1.7.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ได้แก่ 1.ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตนโดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความหวังใต่อนาคตขององค์กร

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.8.1 ทำให้ทราบถึง ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวินสันกรุ๊ป
- 1.8.2 ทำให้ทราบถึง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน
- 1.8.3 นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป มีลำดับในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ

Walters (1978, p. 218) อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำนั่นเอง

Loundon & Bitta (1988, p. 368) อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม

Domjan (1996) อธิบายความหมายว่า "การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ"

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์กร โดยศึกษา ถึงทรศนะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่ทำให้คนงานมี

ความรู้สึกที่ดีในการที่จะ พยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่าง มีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)”

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ”

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

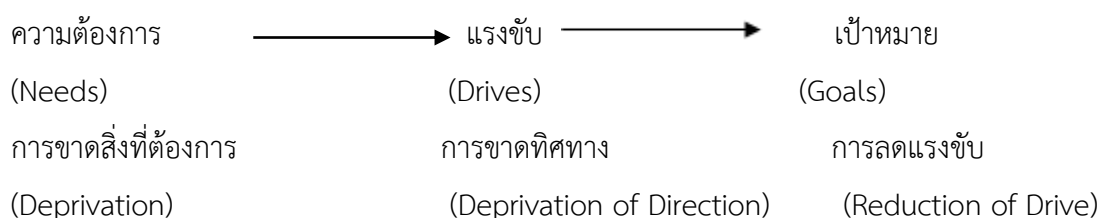
- เงินเดือน / ค่าตอบแทน
- นโยบายและการบริหาร
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- สภาพการทำงาน
- วิธีปกครองบังคับบัญชา
- สถานะทางอาชีพ
- ความมั่นคงในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยอาจสรุปความหมายของ “แรงจูงใจ” คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติ หรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบ

กิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้า ภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ความหมายของการจูงใจ โดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอๆ ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน ว่า Movers ซึ่งมี ความหมายว่า การเคลื่อนไหว (move) ซึ่งความหมายที่พบบ่อยได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Burlison และ Garry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึง เป้าหมายที่ต้องการ” การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" Schiffman & Kanuk (1991, p. 69) และ Woolfolk (1995) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสภาวะภายใน ของ บุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง Domjan (1996) การจูงใจเป็นสภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ภาพที่ 2.1: วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกัน และกันคือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction) ซึ่ง คล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อการน้ำ และ อาหารจะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อน พ้อง ซึ่งแปลงออกมาในรูปที่ต้อการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ ใน วงจรของการจูงใจ หมายความว่าถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับ ให้ น้อยลงได้ตั้งนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและ จิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมี เพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และ เพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่งที่ยกมานี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ นอกจากความต้องการซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมและ เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจแล้ว ความ แตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ จิตภาพ รวมถึงตลอดถึง สภาพแวดล้อมของบุคคลผู้นั้น อาทิ กลุ่ม และเทคโนโลยี ต่างก็มีความสำคัญต่อการจูงใจของบุคคล นั้นๆ “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” (Where there is will, there is a way.) ได้ บอกว่าจริงอยู่ความพยายามเป็น ที่มาทางหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน แต่ก็ได้ หมายความว่าความพยายามแต่ เพียงปัจจัยเดียวที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ ยังมีปัจจัย อื่นๆ อีกที่สำคัญ ความสามารถก็ เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกได้แก่ ปัจจัยที่มีไขสิ่งจูงใจ แต่เกี่ยวข้องกับ การจูงใจอย่างสำคัญนั้นคือ ประสบการณ์, กลุ่ม และเทคโนโลยี เกี่ยวกับประสบการณ์นั้นบุคคลอาจ ได้มาโดยการเรียนรู้ฝึกฝนอบรมอย่างมาก การท างานหนัก และทำดีที่สุดเท่าที่สามารถแต่ เพียงประการเดียวนั้นไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บรรลุผลงานที่ดี ที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาด ลักษณะที่สำคัญอื่นๆ อาทิ ความสามารถในการแก้ปัญหา หรือทักษะ พิเศษในเรื่องอื่นๆ สำหรับกลุ่มนั้นก็เป็อีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ จากการศึกษาค้นคว้า ฮอธอร์น ซึ่งกระทำในสมัยมนุษย์สัมพันธ์โดยมี เอลตัน เมโย (Elton Mayo) เป็นผู้นำการศึกษาวิจัย ในครั้งนั้น ผลการศึกษาได้บ่งชี้ถึงอิทธิพลของระบบสังคมและกลุ่ม เช่น จะมีการพัฒนาปทัสถาน

ขึ้นมาในกลุ่ม เกิดปทัสถานของงานที่ยุติธรรมสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรมในทรณะของผู้ปฏิบัติการ ผู้ที่งานเกิน 20 อัตรามาตรฐาน (A Rate Buster) หรือต่ำกว่ามาตรฐาน (A Chiseler) จะได้รับแรงกดดันภายในกลุ่มให้ทำงานได้เท่ากับอัตรามาตรฐาน มิฉะนั้นจะถูกกลุ่มลงโทษหรือถูกตัดออกนอกสังคมกลุ่มไป เทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีบทบาทต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงาน หากปราศจากซึ่งเครื่องมือ เครื่องมือ เครื่องยนต์กลไกที่เหมาะสมกับงาน ระดับการจูงใจที่จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้นอกจากนั้นยังมีการกำหนดโครงการ วิธีการเทคนิคต่างๆ ที่อาศัยพฤติกรรมศาสตร์เป็นพื้นฐานเพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มระดับการจูงใจความพึงพอใจทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทั้งนี้โดยหวังว่าในขณะที่บุคคลเกิดความพึงพอใจและความสุขตามอัตภาพแล้วผลผลิตในองค์การก็เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายด้วย ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland's Motivation Theory) เดวิด ซี. แมคเคลลันด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) แมคเคลลันด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการ ปลอดภัย ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรง ต่อการประสบความสำเร็จล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบ การทำงานด้วยตนเองเสมอ แมคเคลลันด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงาน อยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มี กิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg Two-factor Theory or Motivator-hygiene Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอร์ซเบิร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในกาทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คน เกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งที่ค้ำจุน ทฤษฎี จูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบิร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะปี 1959 ที่ เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย

ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริช เบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะจัดความทุกข์ ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความ ปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

- การจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “the motivation-hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่จำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1. ปักจัญใจ เป็นปักจัญที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปักจัญที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปักจัญค่าจูน หรืออาจเรียกว่า ปักจัญสุขอนามัย หมายถึง ปักจัญที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปักจัญที่มาจากรายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวกัน และให้ผลผลิตเพียงไปได้เสมอ

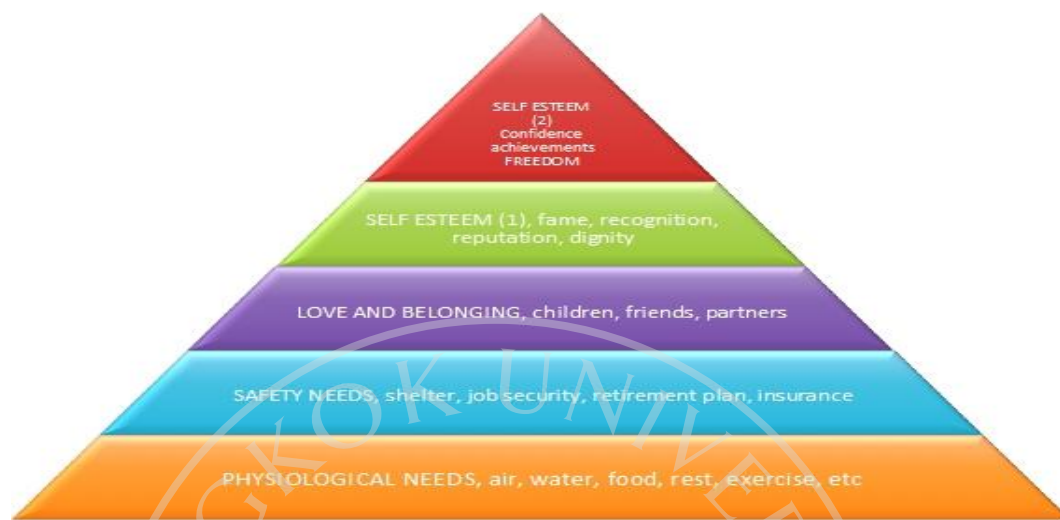
ทฤษฎีแรงจูงใจ มาสโลว์ (Maslow, 1943, pp. 374-396)

Maslow's Hierarchy of Needs Theory (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ)

Maslow (1943, pp. 374-396) ได้กล่าวว่าความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมา โดยสรุปว่าลักษณะของการจูงใจจะเป็น ลำดับขั้นอย่างมีระบบ เรียกว่า "Hierarchy of Needs" ดังนี้

1. Physiological Needs คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำดื่ม ที่พัก อาศัย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ
2. Safety Needs คือ ความต้องการความปลอดภัย ต้องการความมั่นคง และความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจรวมทั้งหลักประกันด้วย
3. Social Needs คือ ความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม การยอมรับ และมิตรภาพ
4. Esteem Need คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ
5. Self-actualization Needs คือ ความต้องการให้ความคิดฝันของตนเป็นจริงตามแต่ละคนจะคิดฝันไว้

ภาพที่ 2.2: ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์



ที่มา: Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานมาก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการชั้นเหนือขึ้นไปจนถึงชั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการชั้นต้นๆต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการชั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกของบุคคลนั้น จุดสำคัญคือความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529, หน้า 53) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

Jone (อ้างใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สุกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย (2536, หน้า 32) อธิบายว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ”

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 16) อธิบายว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Bridger (1995) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานทั้งในแง่ของ ความสามารถ แรงจูงใจ สุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการลาออกได้เนื่องจากเมื่อพนักงานเห็นว่าตนไม่มีความสามารถในการทำงานก็จะรู้สึกว่ ตนไม่เหมาะสมกับงานที่กำลังทำอยู่ ส่งผลต่อการขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องการที่จะลาออกจากงานนั้น ๆ ไป ซึ่งบางครั้งการขาดความสามารถในการทำงานอาจเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มิได้เกิดจากตัวพนักงานเองก็ได้

อริสา เลหาท์ไกวิลธรรม (2539) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะส่งผลต่อความพึงพอใจ การทำงานของพนักงาน และผลผลิตขององค์การทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการประเมินและปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เช่น วัตถุประสงค์การทำงาน วัตถุประสงค์การประเมินและปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เช่น วัตถุประสงค์การทำงาน วัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ และวัตถุประสงค์การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำได้หลายวิธีทั้งกายใช้แบบสอบถามความคิดเห็น การสัมภาษณ์หรือการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ในการวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การใช้เครื่องวัดเสียง (Sound Level Meter) การใช้เครื่องวัดแสง (Lux Meter) เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบที่เห็นได้ ชัดต่อพฤติกรรมและสุขภาพของพนักงาน

Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร (วารสารการวิจัยทางธุรกิจ และการบริหาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556)
 4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค
 5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง
 6. การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน
 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ
 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร
 9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยเครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ
 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น
- จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงานโดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงานในองค์กร และสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541, หน้า 13 อ้างใน จงกลเหมือนโพธิ์, 2550, หน้า 11)

ความผูกพันต่อองค์กร คือการทุ่มเทพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังงานและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 28)

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่ง มีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers & Porter (1991 อ้างใน เบญจมาภรณ์ นวลิมป์, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะท่าบุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การ

ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Steer (1997 อ้างใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้
4. มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 อ้างใน พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาวน์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Buchanan (1974 อ้างใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เท่านั้น
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมใน การทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลาย ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร อย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากการรวบรวมผลงานวิจัยโดยนันทนา ประกอบกิจ (2538, หน้า 47-55 อ้างใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย, 2544) ได้ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเพศ สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงดังนี้
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคลแล้วยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังปรากฏในผลงานวิจัยต่อไปนี้ Oscar (1966 อ้างใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย, 2544) ให้ทัศนะว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบ ความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ Steers (1977 อ้างใน

คັນสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544) พบว่าลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งมีสมาชิกมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะ การที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น

3. ประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การว่าองค์การได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้มากน้อยอย่างไร หรือในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ นั้นสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

Hrebiniak & Alutto (1972 อ้างใน คັນสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544) มีความเห็นว่ายิ่งองค์การมีสิ่งจูงใจดีเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสิ่งจูงใจในองค์การ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร

จงกลรัตน์ วงศ์นาค (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ระดับการศึกษา สำหรับบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทนความมั่นคง และความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

สุรารักษ์ ศักดิธรรมเจริญ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

มะปราง จันทร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยของ กานต์รวี จันทรเจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงานลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ปกรณ ธีรวณิชพันธุ์ (2550) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิชซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิชซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 160 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุดในภาพรวม ภายใต้ปัจจัยจูงใจพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ภายใต้ปัจจัยอนามัย พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด และมี แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

ยุวรัตน์ ลีละพงศ์วัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็ส เซ่น (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็ส เซ่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 241 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

3) ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

พัชรา โพชนิกัร และชุตติระ ระบอบ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจางานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้าน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และผู้บังคับบัญชา มั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา: สำนักบริการโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงต่อเนื่องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ขวัญชนก แก้วจกุล (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในเรื่องสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัยและรวดเร็ว สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานดี มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีห้องทำงานเพียงพอ

โชติธัช มีเพียร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ทูร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ พบว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อ

ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเป็นอันดับรองลงมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กรระดับกลุ่ม ด้านสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้าน สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษาค้นคว้าคือ พนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดย ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) 29 ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe Test) ที่ ระดับนัยสำคัญของสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำ กว่า 30 ปีระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพ โสด รายได้ต่อ เดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปีการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อ

องค์การงานของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรื่องลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำ ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17

พิศิษฐ์ มอญไซ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05จากการศึกษาพบว่า 1.พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร 2.พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ณัฐธิดาญจน์ วงศ์เจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 49 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เริ่มจากด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตามลำดับ

ดวงรัตน์ วรรณนันทพัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สำนักพระราชวัง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 31 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ฝ่ายการเงินและฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ฝ่ายการเงินและฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เริ่มจากด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตามลำดับ

น้ำอ้อย ตรีอินทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฝ่ายอำนวยการศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 31 คน เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการเป็นสมาชิกขององค์การ รองลงมาคือด้านความทุ่มเทต่อองค์การ และ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การตามลำดับ

ณรงค์ อินทร์พันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างประจำ กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างประจำ กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านประสบการณ์ในงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดด้านคุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและด้านความรู้ สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป ดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัตินส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลคุณสมบัตินส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1.1 เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.2 อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบจัดอันดับ (Ordinal Scale)

1.3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบจัดอันดับ (Ordinal Scale)

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบจัดอันดับ (Ordinal Scale)

2. ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3. ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการแลประโยชน์อื่นๆ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

4. ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจต่อองค์กรมีระดับการวัด ดังนี้

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความผูกพันน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความผูกพันน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความผูกพันปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความผูกพันมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความผูกพันมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่ พนักงาน บริษัทวินสันกรุ๊ป จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความ น่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.914 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่ม ตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 20 ตุลาคม ถึง 30 ตุลาคม พ.ศ. 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท วินสันกรุ๊ป ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 500 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคาดเคลื่อน $+5%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ระหว่างวันที่ 20 ตุลาคม ถึง 30 ตุลาคม พ.ศ. 2558

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท วินสันกรุ๊ป

3.3.2 ผู้วิจัยทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำการวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบริษัท วินสันกรุ๊ป มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท วินสันกรุ๊ป หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป (Winson Group Co., Ltd.) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น
 - 4.2.1 ปัจจัยจูงใจ
 - 4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	199	49.8
หญิง	201	50.2
รวม	400	100.0

ผลของการศึกษาตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 และเพศชาย มีจำนวน 199 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.8

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	144	36.0
30 – 35 ปี	122	30.5
36 – 40 ปี	50	12.5
41 – 45 ปี	36	9.0
สูงกว่า 45 ปี	48	12.0
รวม	400	100.0

ผลการของศึกษาตามตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 144คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ อายุ 31 – 35 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 อายุ 36 – 40 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอายุ 41 – 45 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	330	82.6
ปริญญาตรี	68	17.0
ปริญญาโท	1	0.2
ปริญญาเอก	1	0.2
รวม	400	100.0

ผลของการศึกษาตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 รองลงมาคือ ปริญญาตรี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ปริญญาโท และปริญญาเอก มีจำนวนละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	51	12.8
1 – 3 ปี	117	29.2
4 – 5 ปี	41	10.2
6 – 10 ปี	58	14.6
11 ปีขึ้นไป	133	33.2
รวม	400	100.0

ผลการของศึกษาตามตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคืออายุการทำงาน 1 – 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุการทำงาน 4 – 5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ (ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะทางอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน) ดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
ความสำเร็จในการทำงาน								
1.ท่านสามารถแก้ ปัญหาต่างๆที่เกิด ขึ้นกับหน่วยงาน	2 (0.5)	76 (19.0)	205 (51.2)	117 (29.2)	-	3.09	0.704	ปาน กลาง
2.งานที่ท่านได้รับ มอบหมายสามารถทำ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	-	43 (10.8)	154 (38.5)	148 (37.0)	55 (13.8)	3.54	0.860	มาก
3.การได้เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งพิจารณาจาก ความสำเร็จในการ ทำงาน	2 (0.5)	103 (25.8)	141 (35.2)	154 (38.5)	-	3.12	0.806	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของความสำเร็จในการทำงาน						3.24	0.667	ปาน กลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ								
4.ท่านได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่สำคัญ	19 (4.8)	58 (14.5)	185 (46.2)	138 (34.5)	-	3.11	0.819	ปาน กลาง
5.ท่านได้รับการชื่นชม ทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	36 (9.0)	156 (39.0)	149 (37.2)	42 (10.5)	17 (4.2)	2.64	0.940	ปาน กลาง
6.ท่านได้รับความ ไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	2 (0.5)	108 (27.0)	184 (46.0)	106 (26.5)	-	2.98	0.746	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการ ทำงานด้านปัจจัยจูง ใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวมของการได้รับการยอมรับนับถือ						2.90	0.704	ปาน กลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ								
7.งานในหน้าที่ของ ท่านส่งเสริมให้มีความ ริเริ่มสร้างสรรค์	34 (8.5)	89 (22.2)	195 (48.8)	66 (16.5)	16 (4.0)	2.85	0.932	ปาน กลาง
8.งานในหน้าที่ ของ ท่านท้าทายความรู้ ความสามารถและ สนุกสนานน่าทำ	33 (8.2)	90 (22.5)	150 (37.5)	125 (31.2)	2 (0.5)	2.93	0.941	ปาน กลาง
9.งานในหน้าที่ของ ท่านมีความสำคัญ และมีคุณค่า	-	22 (5.5)	169 (42.2)	193 (48.2)	16 (4.0)	3.51	0.664	มาก
10.ปริมาณงานที่ท่าน ได้รับมีความ เหมาะสม	-	4 (1.0)	186 (46.5)	178 (44.5)	32 (8.0)	3.59	0.650	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						3.22	0.659	ปาน กลาง
ความรับผิดชอบในงาน								
11.ท่านมีความตั้งใจ และเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน	-	-	108 (27.0)	251 (62.8)	41 (10.2)	3.83	0.558	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการ ทำงานด้านปัจจัยจูง ใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
12.งานที่ได้รับ มอบหมายเป็นงานที่ ต้องใช้ความ รับผิดชอบสูง	-	-	179 (44.8)	168 (42.0)	53 (13.2)	3.69	0.694	มาก
13.ท่านมีอิสระในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	-	-	18 (4.5)	269 (67.2)	113 (28.2)	3.24	0.521	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของความรับผิดชอบต่อในงาน						3.58	0.457	มาก
โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน								
14.ท่านมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งหรือ ระดับที่สูงขึ้น	72 (18.0)	144 (36.0)	178 (44.0)	8 (2.0)	-	2.30	0.782	น้อย
15.องค์กรมีการ สนับสนุนให้ได้รับ การศึกษาที่สูงขึ้น	42 (10.5)	165 (41.2)	172 (43.0)	21 (5.2)	-	2.43	0.749	น้อย
16.มีโอกาสได้พัฒนา ความรู้จากการอบรม สัมมนา	21 (5.2)	86 (21.5)	204 (51.8)	71 (17.8)	18 (4.5)	2.95	0.884	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						2.55	0.709	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.12	0.490	ปาน กลาง

ผลการศึกษาดูตามตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.490 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.24 3.22 2.90 และ 2.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 0.667 0.659 0.704 และ 0.709 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
เงินเดือน/ ค่าตอบแทน								
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณ งาน	69 (17.2)	24 (6.0)	301 (75.2)	4 (1.0)	2 (0.5)	2.61	0.796	ปาน กลาง
2.องค์การพิจารณาขั้น เงินเดือนเหมาะสมกับ ผลงาน	51 (12.8)	24 (6.0)	297 (74.2)	10 (2.5)	18 (4.5)	2.80	0.858	ปาน กลาง
3.ค่าตอบแทนที่ได้รับ เหมาะสมกับค่าครอง ชีพและสภาพ เศรษฐกิจ	51 (12.8)	158 (39.5)	152 (38.0)	37 (9.2)	2 (0.5)	2.45	0.848	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของเงินเดือน/ ค่าตอบแทน						2.62	0.688	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
นโยบายและการบริหาร								
4.หน่วยงานของท่านมี นโยบายการบริหารที่ ชัดเจนและสามารถ ปฏิบัติได้	-	21 (5.2)	254 (63.5)	106 (26.5)	19 (4.8)	3.31	0.643	ปาน กลาง
5.ผู้บริหารมี ความสามารถในการ บริหารจัดการเพื่อให้ องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	-	-	251 (62.8)	113 (28.2)	36 (9.0)	3.46	0.655	มาก
6.หน่วยงานของท่านมี การกระจายอำนาจใน การปฏิบัติงาน	19 (4.8)	52 (13.0)	268 (67.0)	59 (14.8)	2 (0.5)	2.93	0.696	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของนโยบายและการบริหาร						3.23	0.509	ปาน กลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน								
7.บุคลากรในหน่วยงาน ทำงานเป็นทีมโดยยึด แนวทางร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	51 (12.8)	52 (13.0)	186 (46.5)	91 (22.8)	20 (5.0)	2.94	1.033	ปาน กลาง
8.หัวหน้างานมีความเอา ใจใส่ในการแก้ไขปัญหา ให้กับท่าน	-	51 (12.8)	193 (48.2)	154 (38.5)	2 (0.5)	3.14	0.947	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
9.ท่านสามารถขอ คำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้ทุกเมื่อที่มี ปัญหา	-	34 (8.5)	184 (46.0)	146 (36.5)	36 (9.0)	3.46	0.775	มาก
10.บุคลากรใน หน่วยงานของท่านมี ความสามัคคี	51 (12.8)	19 (4.8)	241 (60.2)	71 (17.8)	18 (4.5)	2.96	0.957	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						3.12	0.848	ปาน กลาง
สภาพการทำงาน								
11.สถานที่ทำงานของ ท่านมีความปลอดภัย	2 (0.5)	36 (9.0)	255 (63.8)	91 (22.8)	16 (4.0)	3.21	0.675	ปาน กลาง
12.สภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานมีความ สะดวกสบายและเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	34 (8.5)	19 (4.8)	256 (64.0)	75 (18.8)	16 (4.0)	3.05	0.857	ปาน กลาง
13.สถานที่ทำงานของ ท่านมีอุปกรณ์และ เครื่องมือที่ทันสมัย	53 (13.2)	56 (14.0)	204 (51.0)	87 (21.8)	-	2.81	0.924	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของสภาพการทำงาน						3.02	0.724	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
การปกครองบังคับบัญชา								
14.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง	-	72 (18.0)	207 (51.8)	105 (26.2)	16 (4.0)	3.16	0.760	ปาน กลาง
15.ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	54 (13.5)	17 (4.2)	173 (43.2)	140 (35.0)	16 (4.0)	3.12	1.040	ปาน กลาง
16.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	-	34 (8.5)	201 (50.2)	161 (40.2)	4 (1.0)	3.34	0.644	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของการปกครองบังคับบัญชา						3.20	0.751	ปาน กลาง
สถานะทางอาชีพ								
17.ท่านสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพของท่านได้	-	53 (13.2)	172 (43.0)	157 (39.2)	18 (4.5)	3.35	0.764	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
18.อาชีพของท่าน สามารถสร้างรายได้ ให้แก่ท่านอย่างต่อเนื่อง	-	33 (8.2)	241 (60.2)	124 (31.0)	2 (0.5)	3.24	0.597	ปาน กลาง
19.อาชีพที่ท่านทำอยู่ สร้างความภาคภูมิใจ ให้แก่ท่านและคนรอบ ข้างท่าน	-	52 (13.0)	219 (54.8)	109 (27.2)	20 (5.0)	3.24	0.738	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของสถานะทางอาชีพ						3.27	0.603	ปาน กลาง
ความมั่นคงในการทำงาน								
20.ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในหน้าที่การงาน	-	35 (8.8)	159 (39.8)	204 (51.0)	2 (0.5)	3.43	0.657	มาก
21.ลักษณะงานของท่าน มีความสำคัญต่อองค์กร	-	9 (2.2)	168 (42.0)	184 (46.0)	39 (9.8)	3.63	0.688	มาก
22.องค์กรของท่านมี ความมั่นคงแข็งแกร่ง	-	18 (4.5)	202 (50.5)	171 (42.8)	9 (2.2)	3.43	0.617	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของความมั่นคงในการทำงาน						3.49	0.492	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.11	0.406	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการทำงาน						3.12	0.774	ปาน กลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.406 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 3.27 3.23 3.20 3.12 3.02 และ 2.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.492 0.603 0.509 0.751 0.848 0.724 และ 0.688 ตามลำดับ และแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยที่ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.774

4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ซึ่งประกอบไป ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงานในองค์กร และสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ดังแสดงได้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การแปรผล
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
ความมั่นคงปลอดภัย								
1.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพของงานมีความปลอดภัย	-	97 (208)	208 (52.0)	95 (23.8)	-	3.00	0.694	ปานกลาง
2.ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	-	52 (13.0)	256 (64.0)	80 (20.0)	12 (3.0)	3.13	0.659	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกมั่นใจในงานของฝ่ายหรือแผนกที่ท่านสังกัดอยู่	-	40 (10.0)	221 (55.2)	127 (31.8)	12 (3.0)	3.28	0.679	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
4. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงอย่างต่อเนื่องของบริษัท	-	9 (2.2)	218 (54.5)	173 (43.2)	-	3.41	0.536	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมของความมั่นคงปลอดภัย						3.20	0.532	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน								
5. องค์การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน	-	22 (5.5)	27 (56.8)	151 (37.8)	-	3.32	0.574	ปานกลาง
6. บริษัทพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม	28 (7.0)	31 (7.8)	237 (59.2)	92 (23.0)	12 (3.0)	3.07	0.839	ปานกลาง
7. โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	41 (10.2)	94 (23.5)	203 (50.8)	62 (15.5)	-	2.72	0.849	ปานกลาง
8. โอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรม สัมมนา	25 (6.2)	84 (21.0)	235 (58.8)	44 (11.0)	12 (3.0)	2.83	0.815	ปานกลาง
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	41 (10.2)	94 (23.5)	230 (57.8)	23 (5.8)	12 (3.0)	2.68	0.849	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						2.92	0.560	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
ค่าจ้าง								
10.เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	2 (0.5)	65 (16.2)	273 (68.2)	48 (12.0)	12 (3.0)	3.01	0.651	ปานกลาง
11.ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	2 (0.5)	39 (9.8)	298 (74.5)	61 (15.2)	-	3.05	0.518	ปานกลาง
12.บริษัทของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมเสมอภาค	2 (0.5)	25 (6.2)	313 (78.2)	60 (15.0)	-	3.08	0.477	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของค่าจ้าง						3.04	0.492	ปานกลาง
สภาพการทำงานในองค์กร								
13.หน่วยงานมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	39 (9.8)	40 (10.0)	281 (70.2)	28 (7.0)	12 (3.0)	2.83	0.809	ปานกลาง
14.หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	26 (6.5)	55 (13.8)	263 (65.8)	56 (14.0)	-	2.87	0.723	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
15.หน่วยงานของมีสถานที่เป็นส่วนอื่นต่อกรปฏิบัติงาน	-	71 (17.8)	280 (70.0)	49 (12.2)	-	2.94	0.546	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของสภาพการทำงานในองค์กร						2.88	0.604	ปานกลาง
สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ								
16.ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม	15 (3.8)	99 (24.8)	231 (57.8)	55 (13.8)	-	2.81	0.709	ปานกลาง
17.องค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร	15 (3.8)	172 (43.0)	152 (38.0)	49 (12.2)	12 (3.0)	2.68	0.849	ปานกลาง
18.สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ	16 (4.0)	131 (32.8)	190 (47.5)	61 (15.2)	2 (0.5)	2.76	0.776	ปานกลาง
19.องค์กรมีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร	14 (3.5)	83 (20.8)	253 (63.2)	48 (12.0)	2 (0.5)	2.85	0.683	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ						2.77	0.656	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.96	0.476	ปานกลาง

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.476 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 3.04 2.92 2.88 และ 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532 0.492 0.560 0.604 และ 0.656 ตามลำดับ

4.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ซึ่งประกอบไป ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะพยายามรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังที่แสดงได้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การแปรผล
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด			
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์กร	-	116 (29.0)	260 (65.0)	24 (6.0)	-	2.77	0.546	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆ ทราบว่าทำงานในองค์กรนี้	-	13 (3.2)	282 (70.5)	94 (23.5)	11 (2.8)	3.26	0.559	ปานกลาง
3. องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ร่วมงานด้วย	-	-	290 (72.5)	99 (24.8)	11 (2.8)	3.30	0.516	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวมของความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร						3.11	0.406	ปาน กลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร								
4. ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	-	-	167 (41.8)	212 (53.0)	21 (5.2)	3.64	0.581	มาก
5. องค์กรแห่งนี้สร้าง แรงบันดาลใจอย่าง แท้จริงให้ท่านแสดง ความสามารถในการ ทำงาน	-	49 (12.2)	271 (67.8)	80 (20.0)	-	3.08	0.563	ปาน กลาง
6. ท่านรู้สึกภูมิใจอย่าง มากที่เลือกเข้าทำงาน ในองค์กรนี้	-	11 (2.8)	295 (73.8)	94 (23.5)	-	3.21	0.469	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร						3.30	0.421	ปาน กลาง
ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร								
7. ท่านพูดให้เพื่อนฟัง ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กร ที่ควรร่วมทำงานด้วย	19 (4.8)	61 (15.2)	244 (61.0)	76 (19.0)	-	2.94	0.728	ปาน กลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด			
8.ท่านเต็มใจยอมรับ ทำงานที่ได้รับ มอบหมายเกือบทุก ประเภทเพื่อที่จะรักษา สถานภาพการทำงานใน องค์กรนี้	-	23 (5.8)	264 (66.0)	100 (25.0)	13 (3.2)	3.26	0.610	ปาน กลาง
9.ท่านมีความห่วงใยต่อ ความมั่นคงในอนาคต ขององค์กรแห่งนี้มาก	-	12 (3.0)	268 (67.0)	107 (26.8)	13 (3.2)	3.30	0.580	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของความปรารถนาที่จะพยายามรักษา การเป็นสมาชิกขององค์กร						3.16	0.553	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.19	0.375	ปาน กลาง

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.375 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.16 และ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.421 0.553 และ 0.406 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์หาความแตกต่างค่าที (T-test)

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1: ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9: แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	199	3.193	0.416	0.081	0.002*
หญิง	201	3.196	0.330		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ T-test มีค่า Sig (p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

4.3.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุซึ่งแบ่งช่วงอายุไว้ ดังนี้ ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี

สมมติฐานการวิจัยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: F-test)

สมมติฐานที่ 1.2: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน การทดสอบความแตกต่างด้านอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี) กับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการวัดตัวแปร: ตัวแปรอิสระด้านอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 35 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ

ANOVA					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Between Group	2.190	4	0.547	3.996	0.003*
With Group	54.113	395	0.137		
รวม	56.302	399			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านอายุที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษาซึ่งได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

สมมติฐานการวิจัยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: F-test)

สมมติฐานที่ 1.3: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) กับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการวัดตัวแปร: ตัวแปรอิสระด้านการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม: ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ANOVA					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Between Group	0.151	3	0.050	0.356	0.785
With Group	56.151	396	0.142		
รวม	56.302	399			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านการศึกษามีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการทำงานซึ่งแบ่งช่วงระยะเวลาในการทำงานไว้ดังนี้ ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี 4 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

สมมติฐานการวิจัยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: F-test)

สมมติฐานที่ 1.4: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน (ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี 4 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน (ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี 4 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านระยะเวลาในการทำงาน (ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี 4 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป) กับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการวัดตัวแปร: ตัวแปรอิสระด้านระยะเวลาในการทำงาน (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale)

ตารางที่ 4.12: แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงาน

ANOVA					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Between Group	2.538	4	0.634	4.661	0.001*
With Group	53.765	395	0.136		
รวม	36.302	399			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านระยะเวลาการทำงานที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2: อิทธิพลของด้านปัจจัยแรงจูงใจมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.13: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
แรงจูงใจในการทำงาน	2.094	2.763	5.490	0.000*
<i>ปัจจัยจูงใจ</i>				
ความสำเร็จในการทำงาน	0.233	0.433	5.026	0.000*
การได้รับความยอมรับนับถือ	0.204	0.363	5.707	0.000*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.263	0.399	4.241	0.005*
ความรับผิดชอบในงาน	0.384	0.675	8.330	0.000*
โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.299	0.365	7.253	0.000*
<i>ปัจจัยค้ำจุน</i>				
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.297	0.560	5.167	0.000*
นโยบายและการบริหารงาน	0.251	0.494	4.997	0.002*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.466	0.633	6.887	0.000*
สภาพการทำงาน	0.299	0.577	5.659	0.004*
การปกครองบังคับบัญชา	0.161	0.322	2.921	0.007*
สถานะทางอาชีพ	0.134	0.214	2.706	0.000*
ความมั่นคงในการทำงาน	0.486	0.637	10.814	0.000*

*R² = 0.811

*F-Value = 61.893

*N = 400

*p ≤ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3: อิทธิพลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.14: แสดงการส่งผลกระทบระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.121	1.421	5.593	0.000*
ความมั่นคงปลอดภัย	4.498	0.693	6.099	0.000*
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.553	0.783	8.967	0.000*
ค่าจ้าง	0.492	0.645	6.738	0.000*
สภาพการทำงานในองค์กร	0.296	0.476	4.436	0.000*
สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ	0.323	0.565	7.459	0.000*

*R² = 0.499

*F-Value = 78.546

*N = 400

*p ≤ 0.05

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4: ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5 บทสรุป

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป (Winson Group Co., Ltd.) มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 และเพศชาย มีจำนวน 199 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.8

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ อายุ 31 – 35 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 อายุ 36 – 40 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 อายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอายุ 41 – 45 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 รองลงมาคือ ปริญญาตรี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ปริญญาโท และปริญญาเอก มีจำนวนละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 เท่ากัน ตามลำดับ

5.1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคืออายุการทำงาน 1 – 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุการทำงาน 4 – 5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

5.1.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.490 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 3.24 3.22 2.90 และ 2.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 0.667 0.659 0.704 และ 0.709 ตามลำดับ

5.1.1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.406 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือน/ ค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 3.27 3.23 3.20 3.12 3.02 และ 2.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.492 0.603 0.509 0.751 0.848 0.724 และ 0.688 ตามลำดับ

5.1.1.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.476 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 3.04 2.92 2.88 และ 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532 0.492 0.560 0.604 และ 0.656 ตามลำดับ

5.1.1.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.375 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.30 3.16 และ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.421 0.553 และ 0.406 ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ

ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.1.2.2 สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจมีต่อความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การ

ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 81.10 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.000

5.1.2.3 สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมมีต่อความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การ

ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 49.90 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.000

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิธรรมเจริญ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของมะปราง จันทร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานย่อมมีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม เหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1969) ที่ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์กร โดยศึกษาถึงทฤษฎีของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะ พยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ที่ได้อธิบายว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลกับความผูกพันในงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุวรรณ ลีละพงศ์วัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 241 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

3) ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรา โพชนิกุล และชุตติระ ระบอบ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจากงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้าน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และผู้บังคับบัญชา มั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก

สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะ สภาพแวดล้อมทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย มีความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกได้รับความอบอุ่นใจในการทำงาน และนอกเหนือจากความรู้สึกแล้วสภาพการทำงานในองค์กรถือเป็นอีกหนึ่งสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่นการที่องค์กรมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานที่ที่เป็นสัดส่วนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ 1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) 3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) 4. ค่าจ้าง (Wages) 5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) 6. การนิเทศงาน (Supervision) 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) 9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) และ อริสา เลหาทไกวิลธรรม (2539) ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อการทำงาน of พนักงาน และผลผลิตขององค์กรทั้งสิ้น

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการประเมินและปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เช่น วัดคุณภาพการทำงาน วัดความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ และวัดการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญชนก แก้วจงกุล (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในเรื่องสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานมีความสะดวก ปลอดภัยและรวดเร็ว สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานดี มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีห้องทำงานเพียงพอ และผลการศึกษาของ ขนิษฐา นิมแก้ว (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา: สำนักบริการโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงต่อเนื่องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 องค์กรควรมีการจัดทำโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ได้รับการออกแบบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานรับรู้และเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันในการทำงาน

5.3.1.2 องค์กรควรมีหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการขององค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีความยุติธรรมโดยการพิจารณาค่าตอบแทนจากผลการดำเนินงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าคุณบริหารมีความยุติธรรม และตนเองได้รับความยุติธรรม และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.3.1.3 ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทักตนคิด กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ความหวงแหนองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานในการอยู่ร่วมกับในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุดในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.1.4 องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุข ลดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้าในการทำงาน หรือจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขทั้งกาย และใจ ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเกิดความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขพนักงานต่อองค์กร เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทักษะคติในการทำงาน หรือความมั่นคงในการทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่พนักงานต้องการต่อไป

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดการลาออกของพนักงานต่อไป

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. (2536). *คู่มือปฏิบัติงาน อาชีวอนามัยสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กานต์รวี จันทร์เจือมาศ. (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ขวัญชนก แก้วจกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา: สำนักบริการโครงการ กรมชลประทาน สามเสน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสวนสุนันทา*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ และขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โชติธัช มีเพียร. (2556). *สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปกรณ ธีรวณิชพันธ์. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิชส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- พิชรา โปชนะนิกร และชุตีระ ระบอบ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันในการทำงานและการออกจากงานของพนักงานด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหาร สำหรับสายการบินจากการจัดจ้างภายนอก. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 6(2), 25-42.
- มะปราง จันท. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวรัตน์ ลีละพงศ์วัฒนา. (2554). ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. *ข้าราชการ*, 35, 16-18.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและ สุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์: กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533 - 546.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.

- Gillmer. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-hill.
- Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.).
New York: John Willey & Sons.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4),
370-396.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*.
Unpublished master's thesis, University of California, California.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1973). Organizational Work. Personal Factor in Employee
and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2).
- Steer, R. M. (1967). Antecedents and outcomes of organizational commitment.
Administrative Science Quarterly, 22, 45 - 56.
- Steer, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior*. New York: Harper Collin
Publishers Inc.
- Steer, R.M., & Porter, L. (1991). *Motivation and work behaviors* (5th ed.). New York:
Mc-Graw Hill.



แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

BANGKOK UNIVERSITY

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทวินสันกรุ๊ป
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น
2. การตอบแบบสอบถามดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบต่องานของท่าน
3. การเปิดเผยข้อมูลจะเป็นการเปิดเผยภาพรวมไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล
4. ขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกตอนทุกข้อความตามจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 1 กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อ และเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงไปในช่วงว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 35 ปี	<input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี	<input type="checkbox"/> สูงกว่า 45 ปี	
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก		
4. ระยะเวลาในการทำงาน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 – 3 ปี	<input type="checkbox"/> 4 – 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> 11ปี ขึ้นไป	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงกับลักษณะขององค์กรท่านมากที่สุด

ประเด็น/ข้อวิจัย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
A1	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน					
A2	งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
A3	การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน					
A4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
A5	ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
A6	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
A7	งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์					
A8	งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถและสนุกสนานน่าทำ					
A9	งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า					
A10	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
A11	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
A12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
A13	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					

ประเด็น/ข้อวิจัย	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
A. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน					
A14	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น				
A15	องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น				
A16	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ จากการอบรม สัมมนา				
ปัจจัยค้ำจุน					
เงินเดือน/ ค่าตอบแทน					
A17	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน				
A18	องค์กรพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน				
A19	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ				
A20	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้				
A21	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ				
A22	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน				
A23	บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ				

ประเด็น/ข้อวิจัย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
A24	หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาให้กับท่าน					
A25	ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อที่มีปัญหา					
A26	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี					
A27	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
A28	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
A29	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย					
A30	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง					
A31	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
A32	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
A33	ท่านสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพของท่านได้					
A34	อาชีพของท่านสามารถสร้างรายได้ให้แก่ท่านอย่างต่อเนื่อง					
A35	อาชีพที่ท่านทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ท่านและคนรอบข้างท่าน					
A36	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
A37	ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
A38	องค์กรของท่านมีความมั่นคงแข็งแกร่ง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงกับลักษณะขององค์กรท่านมากที่สุด

ประเด็น/ข้อวิจัย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
B1	ท่านมีความรู้สึกที่ว่าอาชีพของท่านมีความปลอดภัย					
B2	ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
B3	ท่านรู้สึกมั่นคงในงานของฝ่ายหรือแผนกที่ท่านสังกัดอยู่					
B4	ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงอย่างต่อเนื่องของบริษัท					
B5	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
B6	บริษัทพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม					
B7	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
B8	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรม สัมมนา					
B9	ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
B10	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
B11	ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
B12	บริษัทของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค					

ประเด็น/ข้อวิจัย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
B13	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
B14	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
B15	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
B16	ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม					
B17	องค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับ-ส่งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม					
B18	สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ					
B19	องค์กรมีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงกับลักษณะขององค์กรท่านมากที่สุด

ประเด็น/ข้อวิจัย		ระดับความเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
C1	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์กร					
C2	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆทราบว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
C3	สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่าร่วมงานด้วย					
C4	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
C5	องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน					
C6	ท่านรู้สึกภูมิใจอย่างมากที่เลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้					
C7	ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ควรร่วมทำงานด้วยอย่างยิ่ง					
C8	ท่านเต็มใจยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อที่จะรักษาสถานภาพการทำงานในองค์กรนี้					
C9	ท่านมีความห่วงใยต่อความมั่นคงในอนาคตขององค์กรแห่งนี้มาก					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

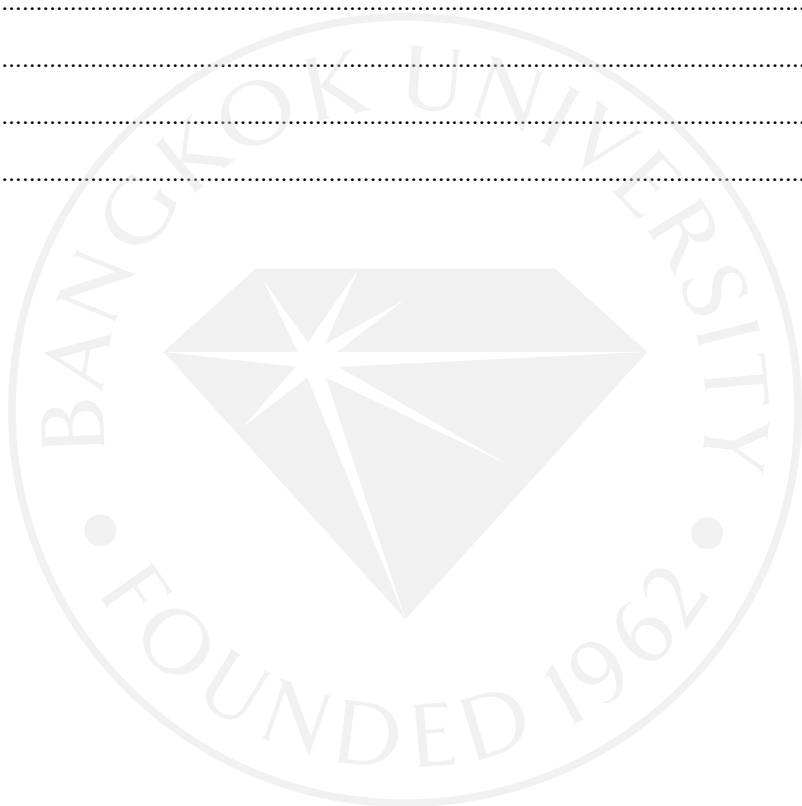
.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 23 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) เกวลี ทองศรี อยู่บ้านเลขที่ 111 หมู่ 3

ซอย ถนน ตำบล/แขวง บางขันแตก

อำเภอ/เขต เมือง จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 75000

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570204094

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้
สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ /
สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษานโยบายคนชนบทที่สวนมคค แพร่งไฉ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนด
ระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ
ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้
ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ
อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่สร้างขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ [REDACTED] ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาวเกวลี พ่วงศรี)

ลงชื่อ [REDACTED] ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญฉิภา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ [REDACTED] พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลัมลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ [REDACTED] พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร