

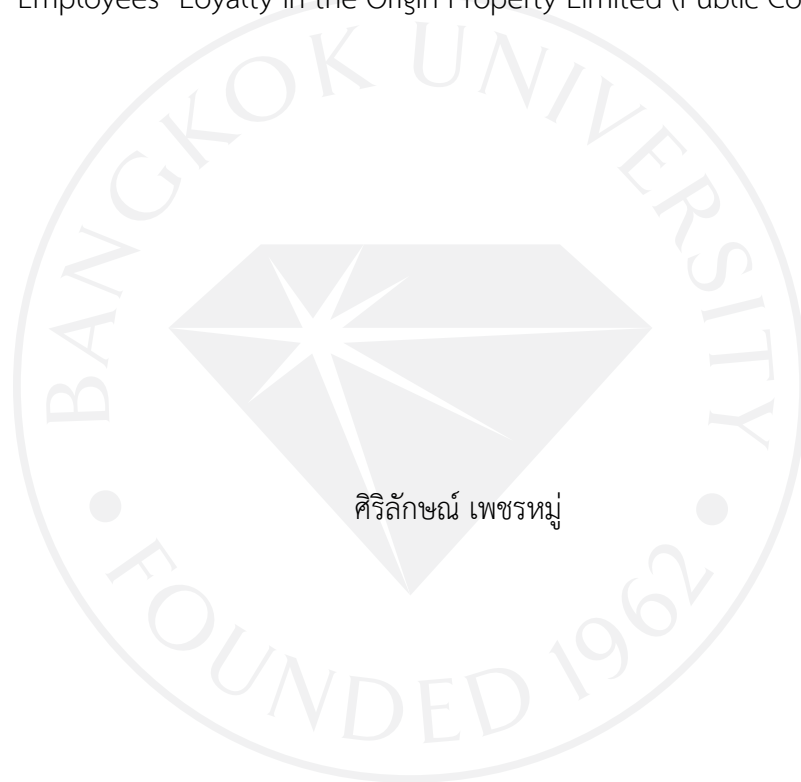
แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี  
ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

Work Motivation, Training Practices and Organizational Culture  
Influencing Employees' Loyalty in the Origin Property Limited  
(Public Company)



แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี  
ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

Work Motivation, Training Practices and Organizational Culture Influencing  
Employees' Loyalty in the Origin Property Limited (Public Company)



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2558



© 2560

ศิริลักษณ์ เพชรหมู่

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ  
พนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย ศิริลักษณ์ เพชรหมู่

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

16 ธันวาคม 2559

ศิริลักษณ์ เพชรหมู่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน  
บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) (69 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) 2) การอบรม ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และ 3) วัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.936 โดยแจกจ่ายพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 222 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) การอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และ วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, การอบรม, วัฒนธรรมในองค์กร, ความจงรักภักดี

Phetmoo, S. M.B.A., December 2016, Graduate School, Bangkok University.  
Work Motivation, Training Practices and Organizational Culture Influencing  
Employees' Loyalty in the Origin Property Limited (Public Company) (69 pp.)  
Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### ABSTRACT

The objectives of this study were to study: 1) the work motivation factor influencing employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company), 2) the training practice factor influencing employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company), 3) the organizational culture factor influencing employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company). The tool of the study was the questionnaire, which was proved the content validity as well as was shown the Cronbach's reliability test of 0.936 with 30 employees in the Origin Property Limited Company (Public Company). The questionnaire set was distributed to 222 employees in the Origin Property Limited Company (Public Company) as the sample analysis. The statistics used consisted of 2 types: the descriptive and the inferential statistics. The descriptive statistics was frequency, percentage, mean, and standard deviation and the inferential statistics was the simple regression analysis. The results was found that the work motivation factor was found influenced employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company), the training practice factor was found influenced employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company) and the organizational culture actor was found influenced employees' loyalty in the Origin Property Limited Company (Public Company) with the statistical significance of 0.05.

*Keywords: Work Motivation, Training Practice, Organizational Culture, Loyalty*

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยงานวิจัย ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ศิริลักษณ์ เพชรหมู่



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	4
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	5
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	5
1.7 นิยามคำศัพท์	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติและความเป็นมาของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรม	14
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	18
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	22
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	31
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.4 สมมติฐานการวิจัย	34
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	34



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	36
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	47
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	50
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	54
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	56
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	63
ประวัติผู้เขียน	69
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	36
ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	37
ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส	37
ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา	38
ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน	39
ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ	39
ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน	40
ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการอบรม	42
ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร	44
ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)	48
ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการอบรมกับความจงรักภักดีด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)	48
ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมในองค์กรกับความจงรักภักดีด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)	49

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

4



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เปรียบเสมือนว่าบุคลากรเป็น ชุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล การที่องค์กรจะขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามีคุณภาพตรง ตามแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้ สิ่งสำคัญที่องค์กรได้คาดหวังไว้อยู่เสมอคือความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของบุคลากรในระยะ ยาว การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรก็จะมีความรู้สึกที่ดีและภูมิใจในการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร จะปกป้ององค์กรให้ความยกย่องและชื่นชมองค์กรในทางที่ดี รวมถึงบุคลากรจะมีการ ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและนำมาซึ่งความมั่นคงของ องค์กรด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะทำให้ บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ การหยุดชะงักและเกิดความล่าช้าในการทำงาน และมีการลาออกในที่สุด ทั้งนี้ทุกองค์กรต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จ และผลกำไรในการดำเนินธุรกิจ จึงไม่สามารถทำให้ เกิดเหตุการณ์นี้ได้ เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญในการประสบความสำเร็จขององค์กร (สุธิดา ม่วงรุ่ง, 2552) แต่ทั้งนี้ ถาวร บุญศรี (2555) กล่าวว่าองค์กรจำเป็นต้องมีมาตรการในการส่งเสริมความ จงรักภักดีในการผลักดันและเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์กรต้องสำรวจใน ประเด็นของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานของพนักงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดทั้งการ ตรวจสอบถึงความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่เกิดขึ้น จากการผลักดันให้พนักงานได้มีการ ฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพการทำงานของพนักงาน และการทำงานเป็นทีมได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้ง การพัฒนาไปสู่การมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน อันก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ใน ประเด็นเหล่านี้คงไม่ได้เป็นประเด็นที่องค์กรจะผลักดันเพียงฝ่ายเดียว พนักงานทุก ๆ คนจะต้องมีส่วน ร่วมในการทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นองค์ประกอบในการ ผลักดันความจงรักภักดีในองค์กรได้เป็นอย่างดี และส่งต่อไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ

สำหรับในประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ก็มีความประสงค์ในการศึกษาในประเด็นเหล่านั้น ทั้งนี้บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ก่อตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2552 เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนา อสังหาริมทรัพย์ โดยทางบริษัทฯ มุ่งพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียม บนพื้นที่ที่ให้ความ

สะดวกในการเดินทางอันได้แก่ ทำเลตามแนวสถานีขนส่งมวลชนระบบรางในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และทำเลใกล้ทางด่วน เป็นต้น ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทฯ มีผลกำไรจากการดำเนินงานแบบก้าวกระโดด บริษัทสามารถเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในระยะเวลา 5 ปีนับจากที่บริษัทเริ่มก่อตั้ง ทำให้บริษัทเป็นที่รู้จักและมีคนสนใจอยากเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บริษัทมีการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงานอย่างเข้มงวดมากขึ้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยที่บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ บริษัทจึงต้องการบุคลากรที่มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานและคาดหวังให้บุคลากรอยู่กับบริษัทให้นานที่สุด เพื่อที่จะไม่ให้เกิดอัตราการเข้าออกบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) รวมทั้งยังสามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ได้ จึงสอดคล้องกับความมุ่งหวังของผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ (บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน), 2559 ก)

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
- 1.2.2 เพื่อศึกษาการอบรมที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
- 1.2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลการอบรม ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กร และข้อมูลความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 550 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 222 คน

### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

#### 1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ข้อ
- 1.3.3.1.1 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
  - 1.3.3.1.2 ข้อมูลการอบรม ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
  - 1.3.3.1.3 ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ
- ข้อ

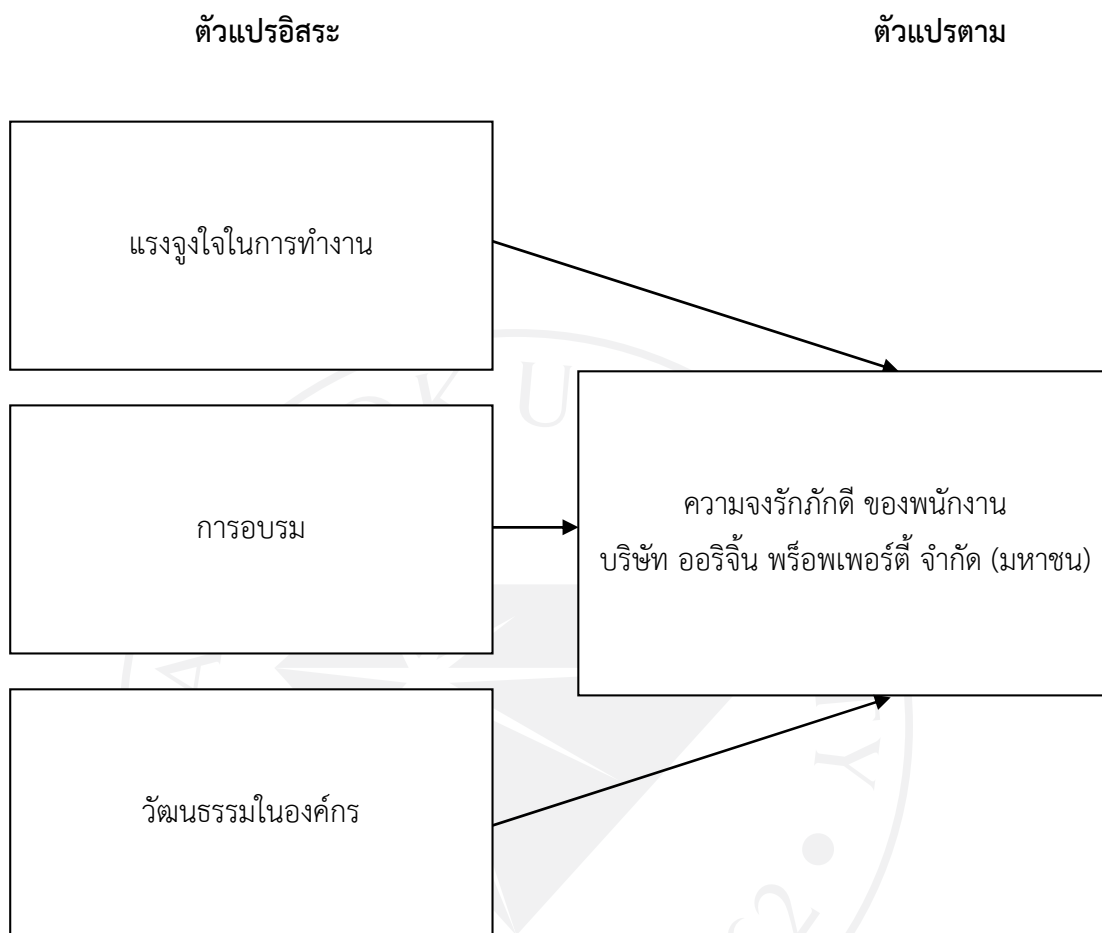
1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

#### 1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



#### 1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

##### 1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.4.1.1 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

1.4.1.2 อิทธิพลของการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

1.4.1.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

**1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

## 1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.5.1 ผู้บริหารมีการเอาใจใส่และดูแลพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.5.2 พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้และมีความจงรักภักดีต่อบริษัท

1.5.3 ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

## 1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ

1.6.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูล 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

1.6.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยจะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม



และวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

## 1.7 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.7.1 บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) หมายถึง บริษัทที่ก่อตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2552 เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยทางบริษัทฯ มุ่งพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภท คอนโดมิ เนียมบนพื้นที่ที่ให้ความสะดวกในการเดินทางอันได้แก่ ทำเลตามแนวสถานีขนส่งมวลชน ระบบรางในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และทำเลใกล้ทางด่วน เป็นต้น ตั้งอยู่ที่ 496 หมู่ 9 ต. สำโรงเหนือ อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10270

1.7.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่มีความเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน พยายามเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่นและตระหนักในด้านดีขององค์กร

1.7.3 แรงจูงใจ (Motivation) คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนอง สิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังว่าความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

1.7.4 การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.5 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรนั้น ๆ

1.7.6 พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกคนของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.8.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้ปรับปรุงและแก้ไขให้พนักงานมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติและความเป็นมาของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรม
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ประวัติและความเป็นมาของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายประวัติความเป็นมาของบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ในรายละเอียดดังนี้

บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2552 เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยทางบริษัทฯ มุ่งพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียม บนพื้นที่ที่ให้ความ สะดวกในการเดินทาง อันได้แก่ทำเลตามแนวสถานีขนส่งมวลชนระบบรางในเขต กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล และทำเลใกล้ทางด่วน เป็นต้น ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา โครงการคอนโด นิยมทุกโครงการของ ออริจิ้น มีแนวคิดในการออกแบบและการตกแต่งอย่างมีเอกลักษณ์ (Uniqueness Project Design) รวมถึงการจัดสรรพื้นที่ใช้สอยให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและลงตัวสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนเมือง (Best Function of Unit Plan Design) คัดเลือกใช้วัสดุที่มีคุณภาพสูงคุ้มค่าคุ้มราคา รวมถึงมีระบบรองรับการให้บริการหลังการขายอย่างต่อเนื่องและครบวงจร (After Sale Service Excellence) สะท้อนค่านิยม (Core Value) ของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ในราคาที่จับต้องได้ให้กับลูกค้าของบริษัทฯ ทุกท่าน (บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน), 2559 ก)

บริษัทฯ จัดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดตามกฎหมายตั้งแต่ปี 2552 ด้วยทุนจดทะเบียน เริ่มต้น 10.0 ล้านบาท โดยครอบครัวจรรยาเอก (นายพีระพงษ์ จรรยาเอก และนางอารดา จรรยาเอก) เพื่อประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียมตามแนวสถานีขนส่งมวลชนระบบรางใน

เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้ ครอบครัวจรรยาเอก (นายพีระพงศ์ จรรยาเอก และนางอารดา จรรยาเอก) มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มากกว่า 10 ปี โดยทั้งสองท่านเริ่มจากการดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ประเภทเซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ (Service Apartment) ต่อมาในปี 2552 ครอบครัวจรรยาเอกเล็งเห็นโอกาสทางธุรกิจในการเป็นผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จึงได้ก่อตั้ง บริษัทฯ ขึ้น โดยเริ่มพัฒนาโครงการคอนโดมิเนียมโครงการแรก คือ โครงการ Sense of London สุขุมวิท 109 ซึ่งเป็นโครงการคอนโดมิเนียม สูง 8 ชั้น จำนวน 162 หน่วย ตั้งอยู่บนถนนสุขุมวิท 109 มูลค่าโครงการประมาณ 198 ล้านบาท ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี และสามารถปิดการขายโครงการได้แล้ว ทั้งนี้ จากความสำเร็จดังกล่าว บริษัทฯ จึงมีการพัฒนาโครงการคอนโดมิเนียมอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีฐานลูกค้าเพิ่มมากขึ้น และกลุ่มลูกค้าเป้าหมายสามารถจดจำชื่อของบริษัทฯ ในฐานะผู้ประกอบการชั้นนำในธุรกิจพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ประเภทคอนโดมิเนียมที่มีการออกแบบที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว (บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน), 2559 ข)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปณิศา มีจินดา (2553) แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่มีแรงผลักดันเพียงพอที่จะชักนำให้บุคคลตอบสนองความต้องการ เพื่อให้เกิดความพอใจ ส่วนการจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในของบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ตัวกระตุ้นภายในของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายาม หรือความตั้งใจในการทำงานคล้าย ๆ กับตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่บุคคลนั้นได้วางไว้ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของการกระทำต่าง ๆ อย่างมีคุณค่าและทรงพลัง มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความพยายาม ความตั้งใจ ความเต็มใจ หรือพลังที่อยู่ภายในตนเอง อีกทั้งยังรวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความสำเร็จสูงสุดให้กับตนเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motives) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การจูงใจ จากตัวอย่างพฤติกรรมจูงใจในการทำงานที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อที่ว่าด้วยความหมายของการจูงใจ ในเรื่องพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชี พนักงานขาย และผู้จัดการฝ่ายบุคคล จากตัวอย่างดังกล่าวซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการคำชมทำให้เจ้าหน้าที่บัญชีตั้งใจทำบัญชีให้เรียบร้อย ความหวังที่จะได้รับความดีความชอบพิเศษ ทำให้พนักงานขายมาทำงานสม่ำเสมอและตั้งใจทำยอดขายความรักศักดิ์ศรีในตัวเองของผู้จัดการฝ่ายบุคคล ทำให้ตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่า

พฤติกรรมการจูงใจมิใช่อยู่ ๆ จะเกิดขึ้นมาเอง ต้องมีสิ่งจูงใจ สิ่งที่มาจูงใจนั้นเรียกว่า “แรงจูงใจ” ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางมีแนวคิดและคำอธิบายมากมายที่กล่าวถึงลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ แนวคิดและคำอธิบายดังกล่าวแม้จะพูดถึงสิ่งเดียวกันแต่มีจุดเน้นที่ต่างกันไป

วิรัช สงวนวงค์วาน (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจูงใจในองค์การจึงมีผลมากทั้งผลงานที่ให้กับองค์การในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อื่นทรียได้เพิ่มพูน ความสามารถความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ ทำให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย

**ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)** ทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดจากความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน มี 5 ประการคือ

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากเพื่อนร่วมงานซึ่งปัจจัยนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องมากจากความคิดริเริ่มและท้าทายให้เกิดการลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบในสิ่งใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement and Growth in Capacity) หมายถึง ได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ก้าวหน้าขึ้นของคนในองค์การ มีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการ

## ส่งฝึกอบรม

2) ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยคำจูนมีอยู่ 9 ประการ คือ

- 2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเนียมในหน่วยงาน
- 2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ส่วนที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ร่วมงาน
- 2.4) ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
- 2.5) เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร
- 2.6) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 2.7) สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมง
- 2.8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา
- 2.9) ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมั่นคงในการในการปฏิบัติงานและมีความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์กร

**ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1970)** ได้ให้ข้อสมมติฐานว่ามนุษย์ทุกคนมีลำดับความต้องการ 5 ประการ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่ำสุดแล้วก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป ซึ่งการทำงานสามารถสนองความต้องการของมนุษย์ได้ทุกขั้น กล่าวคือ

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ อาทิเช่น การทำงานทำให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นเงิน นำมาซื้อเสื้อผ้านุ่มๆ อาหาร ซื้อหรือเช่าที่อยู่อาศัยและใช้เงินเพื่อรักษาอาการเจ็บไข้ได้ป่วย บุคคลที่มีรายได้น้อยมักจะดิ้นรนเพื่ออยู่กินเป็นหลัก ขณะที่บุคคลที่มีรายได้ปานกลางถึงรายได้สูง มักแสวงหาวัตถุต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการ เช่น ซื้อรถยนต์ ซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว การทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ เช่น การรับราชการ การทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง ปลอดภัย การมีรายได้สูงจนสามารถนำไปลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงหรือนำฝากธนาคาร เป็นต้น

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) คือความต้องการที่จะให้และได้รับความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว คนรัก เป็นต้น ซึ่งการทำงานช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมได้ เพราะผู้ที่มีหน้าที่การงานเป็นหลักแหล่งในระดับใดก็ตามย่อมเป็นบุคคลที่สังคมยอมรับและได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอยู่เสมอ

4) ความต้องการมีเกียรติยศมีศักดิ์ศรีในสังคม (Esteem Need) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของตนเองว่ามีประโยชน์และคุณค่า ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่าและยอมรับนับถือ มีเกียรติ ยศและศักดิ์ศรี เมื่อประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มพูนขึ้นนั้น ย่อมทำให้บุคคลที่ทำงานมีตำแหน่งและฐานะทางสังคมสูงขึ้น ประสบความสำเร็จในชีวิต ได้รับการยกย่อง นับถือ การทำงานจึงสามารถตอบสนองความต้องการมีชื่อเสียง และการเห็นคุณค่าในตนเองของมนุษย์ได้

5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualization Need) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ตนเองอยากให้เป็นในชีวิต เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งความหวังไว้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความมุ่งหวังแตกต่างกัน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถทำงานที่ยุ่งยาก ทำหายและแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้นั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดของตนเองได้ นั่นคือความรู้จักความต้องการของตนเองอย่างถ่องแท้ เช่น มนุษย์บางกลุ่มทำงานด้วยความสามารถสูงสุดเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่ต้องการผลตอบแทนใดๆ

**ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969)** โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ได้แก่

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพ นับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวม ทั้งครอบครัวและเพื่อน

3) การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการนับถือในสังคม ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ความต้องการนี้ ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความ เป็นจริงได้

**ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1973)** ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของ บุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดี ที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จ ต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้ แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของ มนุษย์ โดยแบบ ทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับ สิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนต์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมี ความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึง พฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำ สิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการ ความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูล ป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้า ที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับ จากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ ความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมี อิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือ บุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่า บุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา



3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรม

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดจากการฝึกอบรม ก็คือ ช่วยให้คุณบุคลากรหรือพนักงานเสียเวลาน้อยลงในการหาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติ ทั้งนี้ บุคลากรหรือพนักงานส่วนใหญ่ต้องการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ตำแหน่งบุคลากรต้องการความรู้ทางการบริหารงานบุคคล กฎหมายและทักษะในการปฏิบัติงาน อาจต้องใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเองและทดลองปฏิบัติงานเพื่อหาหนทางที่ถูกต้อง ซึ่งย่อมต้องใช้เวลาานกว่าจะหาทิศทางที่ถูกต้อง ดังนั้น หากมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม บุคลากรก็อาจจะใช้ เวลา 1 เดือน ก็สามารถจะทำงานได้ และการสั่งสมหาประสบการณ์จากการทำงาน การได้เรียนรู้และถอดบทเรียนจากการทำงานของผู้อื่นในการแก้ปัญหาต่อไป หลังจากนั้นก็นำมาฝึกอบรมอีก ในเวลาผ่านไปบุคลากรและพนักงานคนนั้นก็จะมีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารงานบุคคล แม้ว่าปริญญาขั้นพื้นฐานจะไม่ใช่ผู้ที่ศึกษาทางวิชาการ ดังนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความรู้และทักษะในระยะเวลาที่สั้น เป็นความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

ชูชัย สมितिไกร (2554) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถและทัศนคติของบุคลากรในองค์กร อันจะช่วยให้การปฏิบัติ งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

1) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับ

ตนเอง ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง

3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

การฝึกอบรมบุคลากรมีหลายประเภท สามารถจำแนกตามเกณฑ์ ได้ดังนี้

1) แหล่งของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมภายในองค์กร โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดี คือ องค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียคือองค์กรอาจจะต้องทุ่มเททรัพยากรมาก และการซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดโดยองค์กรภายนอก มักเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่มาก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2) การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เป็นการอบรมที่จัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงาน ได้แก่ การอบรมในงาน (On The Job Training) การฝึกอบรมนอกงาน (Off The Job Training)

2) ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูน หรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน และการฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์

3) ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ และการฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง

ประเสริฐ รวยเลิศ (2552) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองด้านประสบการณ์ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเพิ่มขึ้นตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ

โดยสรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ กล่าวคือการฝึกอบรมมีหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีเหตุผลซึ่งกันและกัน การดำเนินการจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้

2) การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนการติดต่อสื่อสาร โดยมีจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม คือ

2.1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่จะต้องปฏิบัติอะไร และอย่างไร

2.2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญที่เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกอบรม

2.3) ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความต้องการ หรือความตั้งใจที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

สมชาย กียรยง (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skills) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

อัศครัตน์ พูลกระจ่าง (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงานให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะในเวลาสั้น ๆ รวมทั้งการก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่องค์กรต้องการ อันส่งผลให้บุคคลมีความสามารถ เฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

กนกกร ปราชญ์นคร (2550) ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือทัศนคติของบุคลากรเพื่อที่จะ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

วรรัตน์ เขียวโพรี (2550) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในอนาคตระยะสั้น ด้วยการกำหนด เนื้อหา ช่วงเวลา งบประมาณ ค่าใช้จ่ายแต่ละโปรแกรม และประเมินผลการลงทุนจากผลการ ปฏิบัติงาน

วาสนา จิรมงคลเลิศ (2550) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เจตคติ ค่านิยม และทักษะความชำนาญของบุคคลในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพสูงสุด

สมคิด บางโม (2549) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยก มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

อาชัญญา รัตนอุบล (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม การฝึกอบรมมี ความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาประชากร และบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หลายประการตามได้สรุปไว้ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ ที่ ถูกต้อง
- 2) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหานั้นๆ
- 3) การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเว ลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์
- 4) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้
- 5) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาส ได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ก่อให้เกิดความ เข้าใจ ซึ่งกันและกัน

6) การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในงาน กล่าวที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรค

7) การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

จากความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหา และการแก้ปัญหา อันเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย ในการเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำ งานให้แก่บุคลากร และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

วิจิตร อวาทะกุล (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนา หรือการฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสม หรือเข้ากั้งงานหรือการทำงาน

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้กับบุคคลในองค์กรจนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และเจตคติค่อนข้างถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546) การฝึกอบรม หมายถึง การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งหรืออาชีพ และยังถือว่าเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพให้แก่พนักงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ การแสดงออก และยังเป็นขบวนการที่เสริมความรู้ ทักษะในการทำงานและความสามารถของบุคคล ให้ทำงานตามท้องที่ที่ตั้งเป้าหมายไว้และมีประสิทธิภาพ

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ถาวร บุญศูร (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

สมคิด บางโม (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด แบบแผนการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีโดยใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของความเชื่อ ความคิด และสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ต่าง ๆ ปทัสถาน ค่านิยมเด่น ปรัชญา กฎระเบียบ และความรู้สึก

ภคินิจ ศรีธธา (2549) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อและแบบแผนทาง พฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของ พวกเขาเองขึ้นมา แม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันและแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่ แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม องค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัท เพื่อที่จะเผชิญหน้ากับการคุกคามทางการแข่งขันหรือการรับเอาการ เปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมสามารถนำไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ชนิษฐา ทรงงาม (2549) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ว่าหมายถึง ค่านิยม ความ เชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

ผลิน ภู่อรุณ (2547) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี แนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรมีการยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญ คือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในทุกระดับของทั้งองค์กร

Greenberg & Baron (2008) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั่วไปเพื่อเป็นกรอบการ รับรู้ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถานของพฤติกรรมและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจน จากองค์กรอื่น

Schein (2004) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่ง ได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการ สิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถ ดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการ ถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์กรในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิดและการ รู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

นอกจากนี้วัฒนธรรมยังมีลักษณะหลักที่สำคัญที่มีผลต่อการนิยามความหมาย 4 ประการ คือ ความมีเสถียรภาพเชิงโครงสร้าง (Structural Stability) ความลึก (Depth) ความกว้าง (Breadth) และการสร้างแบบแผน (Patterning)

1) ความมีเสถียรภาพเชิงโครงสร้าง หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่มีความคงทน และไม่สามารถยกเลิกได้ง่าย วัฒนธรรมยังคงดำรงอยู่แม้สมาชิกในองค์กรจากไป วัฒนธรรมเป็นสิ่ง เปลี่ยนแปลงยากเพราะว่าสมาชิกกลุ่มให้คุณค่าแก่เสถียรภาพซึ่งมอบความหมายในการดำรงชีวิตและ

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและรวมทั้งยังสามารถใช้ทำนายแบบแผนความคิดและพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม

2) วัฒนธรรมคือสิ่งที่ลึกที่สุด ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นจิตใต้สำนึกของกลุ่ม ดังนั้นจึงสามารถมองเห็นและจับต้องได้น้อยกว่าส่วนประกอบอื่นของกลุ่มจากมุมมองนี้ สิ่งที่คุณคนทั่วไปเข้าใจว่าเป็นวัฒนธรรม เช่น เรื่องเล่า พิธีกรรม ประเพณี ที่จริงแล้วเป็นเพียงองค์ประกอบที่ปรากฏออกมาให้เห็นในระดับพื้นผิวหาใช่เนื้อแท้ (Essence) ของวัฒนธรรม และสิ่งใดก็ตามยังมีความลึกมากก็ยังมีคามมั่นคงมาก หากใช้อุปมาเปรียบวัฒนธรรมเช่น ต้นไม้ สิ่งที่แสดงออกมาให้เราเห็นคือลำต้น กิ่ง ใบ ดอก ซึ่งเปรียบเสมือนประเพณี พิธีกรรม หรือสิ่งก่อสร้างที่เป็นวัตถุต่าง ๆ ขณะที่รากของต้นไม้เปรียบเสมือนเนื้อแท้ของวัฒนธรรม ซึ่งหยั่งรากลึกลงไปเท่าไรก็ยิ่งมีความมั่นคงมากขึ้นเท่านั้น

3) วัฒนธรรมคือความกว้าง เมื่อวัฒนธรรมมีการพัฒนา จะขยายออกไปครอบคลุมหน้าที่ทุกส่วนของกลุ่ม วัฒนธรรมมีการแทรกซึม แพร่กระจาย และมีอิทธิพลต่อวิถีการปฏิบัติงาน วิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและวิธีการบูรณาการภายในกลุ่ม

4) การสร้างแบบแผน วัฒนธรรมจะบูรณาการหรือสร้างแบบแผนจากองค์ประกอบต่าง ๆ ไปสู่กระบวนการทัศนที่ใหญ่กว่าหรือเป็นภาพรวม (Gestalt) ซึ่งเชื่อมโยงร้อยรัดองค์ประกอบที่หลากหลายไว้ด้วยกันและอยู่ในระดับลึก ด้วยเหตุผลดังกล่าววัฒนธรรมจึงมีนัยที่หลอมรวมพิธีกรรม บรรยายาค่านิยม และพฤติกรรมเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงเป็นองค์รวมแบบแผนหรือการบูรณาการเช่นนี้เป็นเนื้อแท้ของสิ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรม แบบแผนเช่นนี้มีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลและมีระเบียบเท่าที่จะทำได้ ความไร้ระเบียบและไร้เหตุผลทำให้มนุษย์กังวล ดังนั้น มนุษย์ทั่วไปจึงมีแนวโน้มทำงานหนักเพื่อลดความกังวล โดยการพัฒนาทักษะที่คงเส้นคงวา และสามารถทำนายได้เกี่ยวกับการจัดการสิ่งที่เป็นจริงและแนวทางการสร้างสิ่งที่ควรจะเป็น ดังนั้น “วัฒนธรรมองค์การ” จึงคล้ายกับวัฒนธรรมอื่นที่ได้รับการพัฒนาจากการต่อสู้ของกลุ่มบุคคลเพื่อสร้างความหมายและวิธีการในการจัดการกับสรรพสิ่งที่พวกเขาเผชิญหน้าอยู่

Lunenburg & Ornstein (2000) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ที่รวมถึงปรัชญา มโนคติ ข้อเสนอพื้นฐาน การคาดหวัง ทัศนคติบรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร

Handy (1995) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมซึ่ง สอดคล้องกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่

2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

Keyton (2005) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ 5 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 องค์กรเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจากสมาชิกในองค์กร (Inextricably Link to Organization Members) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมทางสัญลักษณ์ และทางสังคมผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยใช้การสื่อสารในองค์กร โดยสร้างระบบสัญลักษณ์ขึ้นมาเพื่อสื่อสารระหว่างกัน ภาษาเป็นสัญลักษณ์หนึ่งที่สมาชิกในองค์กรสร้างขึ้นมาสื่อสารเฉพาะกลุ่มของตนเอง (Vernacular) เพื่อก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจนกลายเป็นปทัสถาน และมีเรื่องราวเป็นของตนเอง หรือแม้แต่มาายาคติ (Myths) ที่เกิดขึ้น สิ่งที่เชื่อกันมาและส่งผ่านกันต่อไปในองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกส่งต่อเป็นมรดกจากรุ่นสู่รุ่น ทั้งนี้ องค์กรก็คือชุมชนประเภทหนึ่งเหมือนกัน วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนผสมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรและสร้างชุดความหมายร่วมกันระหว่างสมาชิก รุ่นเก่ากับสมาชิกรุ่นใหม่

ลักษณะที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไม่คงที่ (Dynamic, Not Static) วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากการผสมผสานระหว่าง วจนภาษาและอวจนภาษา ที่มีการสื่อสารทั้งเป็นผู้ส่งสาร และเป็นผู้รับสาร วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเมื่อสมาชิกในองค์กรมีการเข้าและออกจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงรวมถึง ค่านิยม สมาชิกในองค์กรปทัสถานต่าง ๆ ก็จะเปลี่ยนตามเช่นกัน อิทธิพลทางวัฒนธรรม (Culture Traffic) มีผลต่อสมาชิกในองค์กร ตั้งแต่เข้ามาทำงานในองค์กร รวมทั้งค่านิยมทางสังคมเช่น แนวคิดการ อนุรักษ์นิยม วิถีเพศสภาพ และชนกลุ่มน้อยในองค์กร อายุ ทัศนคติในการทำงานเป็นต้น แนวคิดในสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นกระบวนการของการบริหารจัดการขององค์กร



ลักษณะที่ 3 ค่านิยมและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีการแข่งขันกัน (Competing Values and Assumptions) ค่านิยมและความเชื่อในองค์กรมีทั้งที่ขัดแย้งกันและส่งเสริมกัน จากการที่สมาชิกในองค์กรอยู่แบบเป็นเครือข่าย มีการประสานงานการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ตามหน้าที่ มีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารซึ่งทำให้เกิดระบบค่านิยมและความเชื่อที่หลากหลาย สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดวัฒนธรรมมากมายในองค์กร ทั้งนี้ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์กรที่ขัดแย้งกันมีเหตุผล 2 เหตุผลคือ ความหลากหลายของสมาชิกในองค์กรและภาษาที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน

ลักษณะที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของอารมณ์ (Emotionally Charged) วัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวข้องกับระดับอารมณ์และความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรซึ่งมีทั้งบวกและลบ สมาชิกในองค์กรมักใช้อารมณ์ในสถานการณ์ในองค์กรและอารมณ์จึงมีอิทธิพลกับการสร้างความหมายในองค์กร ซึ่งส่งผลวัฒนธรรมองค์กรจึงไม่มีความเป็นกลาง ความฟุ้งเฟ้อทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร บางครั้งทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเครียดทางอารมณ์

ลักษณะที่ 5 วัฒนธรรมองค์กรเป็นทั้งเบื้องหน้าและเบื้องหลัง (Foreground and Background) เบื้องหน้าของวัฒนธรรมองค์กร (Foreground) คือสมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับเหตุการณ์ปัจจุบันของตนเอง ในขณะที่เบื้องหลังของวัฒนธรรมองค์กร (Background) คือ ประวัติและที่มาขององค์กร ดังนั้นเมื่อเบื้องหน้าและเบื้องหลังของวัฒนธรรมองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะมีส่วนทั้งที่ไปขัดขวาง และสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นการจัดระเบียบในองค์กร (Social Order) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งไว้โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ทั้งสัญลักษณ์ ภาษา และการตีความหมายร่วมกัน เพื่อผสมผสานระหว่างเรื่องราวในอดีต กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน (Organization Reality) ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้อยู่ในตัวคน แต่อยู่ที่ 9 การสื่อสาร ระหว่างตัวบุคคลว่าใช้ภาษาอย่างไร ตีความหมายกันอย่างไร ดังนั้นจึงต้องสังเกต สัญลักษณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในกระบวนการสื่อสาร

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การไม่ยอมจากไปไหน มีความรู้สึกรักในองค์กร ซึ่งในองค์กรอาจจะมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ทำงานที่ในองค์กรต่อไปอย่างมีความสุข

อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายของ

องค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550) ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็คือการทำสมาชิกร่วมกันแต่ทุกคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรม โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พัชรินทร์ รอดพยนต์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึงการที่บุคคลมีประสบการณ์และรับรู้เกี่ยวกับการเชื่อถืออย่างมั่นคง ซื่อสัตย์ภาคภูมิใจ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ แบ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรตามคุณลักษณะใหญ่ ๆ 5 ประการ คือ

1) ความจงรักภักดีต่อองค์กรบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุ จุดมุ่งหมาย และบทบาทของความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเปลี่ยนแปลงได้หลากหลายแล้วแต่ลักษณะของความสัมพันธ์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น นิยายโปรแตสแตนท์ และคาทอลิกจะสักการะพระเจ้าองค์เดียวกัน แต่การแสดงในการสักการะของพวกเขาจะแตกต่างกัน เนื่องจากหลักปฏิบัติทางศาสนาถูกกำหนดไว้ต่างกัน

2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรการเปลี่ยนแปลงตามความรุนแรงของอารมณ์ในความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีความเต็มเปี่ยม จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น การอุทิศของตนของบุคคลในการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ หรือบางที่อาจแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่เป็นนิสัย หรือการมีจิตสำนึกที่น้อยลง ซึ่งในลักษณะนี้ ลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไป

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างในรายละเอียด และความเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสิ่งของบางกลุ่ม ความจงรักภักดีพัฒนามาจากประสบการณ์และความคิด จากเหตุผลอันนี้ขอบเขตและความแตกต่างของสิ่งกระตุ้นจะทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความหลากหลายของสถานการณ์หรือชนิดของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

4) ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันในเรื่องความชัดเจน และความอดทน ผู้จงรักภักดีต่อองค์กรบางคนมีโครงสร้างที่มั่นคง แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นระบบพูดหรือใช้ภาษาที่ชัดเจน แต่บางคนอาจจะไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนไม่แน่นอน บางคนอาจจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระยะสั้น ในขณะที่บางคนอาจจะมีอยู่ในระยะยาว ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรากฐานที่อยู่ลึกที่สุดของความรู้สึกและความต้องการ มนุษย์ซึ่งมีความภาคภูมิใจในตัวเอง จะชื่นชมในสติปัญญาของตนเองว่าเปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่มีพลัง แต่เขาต้องตระหนักว่า ความคิดและนิสัยในการดำรงชีวิตไม่สามารถสั่นคลอนข้อผูกมัดระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับทัศนคติออกไปได้

5) ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความสำเร็จได้ในจุดนี้ จะเห็นได้ชัดจากจุดยืนของผลกระทบของเขาทั้งหลาย เช่น พฤติกรรมตามนโยบายทางการเมือง ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันจากความหมายต่าง ๆ

ดังที่ได้นิยามไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการยึดถือความซื่อสัตย์ ภาควิชาภูมิไว้อย่างมั่นคงต่อองค์กรและมีเจตคติในทางบวกต่อองค์กรนั้นๆ

ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกตนมีความสำคัญ รู้สึกว่าตนพึงพิงได้ คาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยพนักงาน มาร่วมกับองค์กร

ถวัลย์ เอื้อวิศาลรวงศ์ (2547) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียสละที่จะต้องจากองค์กรไป นอกจากนี้สมาชิกจะผูกพันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานและภาระงานที่สมาชิกทำงานอยู่ กล่าวคือ พึงพอใจที่จะทำและต้องการให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร

ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) ให้คำนิยามของความจงรักภักดีว่า ความจงรักภักดีและการอุทิศตนของลูกจ้างไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เอง ฝ่ายจัดการต้องทำให้เกิดขึ้นมา การสร้างบรรยากาศแห่งความจงรัก ภักดีโดยการดูแลเอาใจใส่ และให้ความเชื่อถือเป็นสิ่งที่ไม่สิ้นเปลืองมากนัก แต่จะได้รับประโยชน์มีคุณค่ามาก โดยมีหลักการพื้นฐานคือการให้หลักประกันเรื่องงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับ มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร จ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆอย่างเป็นระบบ เพราะการจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการที่เป็นธรรมก็เหมือนกับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น กล่าวคือเป็นการช่วยส่งข่าวสารให้ทุกคนรู้ว่าความจงรักภักดียอมได้รับรางวัลตอบแทน ความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นการรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพอใจในเป้าหมายขององค์กรตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรและความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพ และชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

ชะธินยา หล้าสุขษ์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ ปกป้ององค์กร จากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจ และพร้อมที่จะช่วย เหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะ

ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดกว่า ก็ไม่ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้

Robbins (2001) กล่าวว่า ความจงรักภักดีจะคำนึงถึงการพัฒนาของบุคลากรให้ทำงานได้มีศักยภาพตรงกับที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้คือเป็นความภาคภูมิใจสูงสุด แต่ความจงรักภักดีนั้นยังเกิดจากปัญหาความสับสนในชีวิตและลักษณะงานของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ได้แก่

1) ความรู้สึกที่มุ่งมั่นในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่จะมีความจงรักภักดีสร้างวัฒนธรรมตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ที่ไม่ได้มองแค่ว่ากำไรเป็นสิ่งสำคัญ แต่ค่านิยมก็สำคัญเช่นกันในองค์กร

2) มุ่งมั่นที่จะพัฒนาปัจเจกบุคคล องค์กรที่มีความจงรักภักดีจะคำนึงถึงคุณค่าและค่านิยมของบุคลากร และจะสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร

3) ความเชื่อใจและความเปิดเผย จะมีลักษณะความเชื่อใจสูงในองค์กร มีความซื่อสัตย์ผู้บริหารพร้อมที่จะเผชิญหน้า หากทำผิดก็จะยอมรับผิด

4) การมอบอำนาจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถรับมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานได้ดี ผู้บริหารก็จะมี ความสบายใจ แบ่งเบาภาระเพราะได้กระจายอำนาจให้แก่ทีมงานบุคลากร

5) ความอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้แสดงออกอย่างเป็นตัวของตัวเอง

Hoy & Rees (1974) กล่าวทฤษฎีว่าด้วยสิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร หากบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มการลาออกก็ลดน้อยลงเท่านั้น

องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วยปัจจัย 3 มิติ คือ

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) มาจากผลของการที่บุคคลมีความรู้สึกเบื่องั้น ตอบสนองด้วยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นทัศนคติในเชิงบวก เช่น การไม่ลาออก การไม่ย้าย จากการศึกษาที่บุคคลมีการตอบสนองออกมาตามรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ หรือจากทัศนคติที่เกิดในทางบวกเป็นความรู้สึกดี ๆ

2) ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) ด้วยการประเมินจากความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึกแสดงออกซึ่งความรักองค์กร การปกป้ององค์กร พึงพอใจในองค์กรในด้านต่าง ๆ

3) ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) เป็นค่านิยม เป็นความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้และแสดงออกมา อย่างเช่น ความเชื่อมั่นในองค์กรและผู้บริหาร

Hirschman (1970) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty Behavior) ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลที่ทำให้การออกจากงานมีความล่าช้าออกไป ความมั่นคงขององค์กรและข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของสมาชิก จะทำให้องค์การรอดพ้นจากการออกจากงานของพนักงานก่อนเวลาอันสมควร พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปก็ต่อเมื่อ องค์กรสามารถที่จะเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกเพื่อทดแทนการออกงานเมื่อสมาชิกจะออกจากงาน หากองค์กรได้เพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกก็อาจจะทำให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์กรถูกบิดเบือนไปได้

2) เจื่อนใจของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรควรจะมี 2 ประการ คือ

2.1) การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรลดน้อยลงหรือด้อยลง

2.2) ควรดูแลเอาใจใส่สมาชิกเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ มิฉะนั้นเขาจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปโดยที่ผลผลิตขององค์กรยังคงเป็นเช่นเดิม

3) การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการคือ

3.1) การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจางานในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตที่ลดลง

3.2) สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรยังเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่แนวความคิดที่มีความขัดแย้งกันระหว่างการออกจางานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์กรอาจจะอยู่กับองค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานเพื่อเป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบาย และวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน ซึ่งในทางตรงกันข้าม ข้อเรียกร้องในการทำงานก็เป็นบทบาทสำคัญในองค์กรได้เช่นเดียวกัน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือนและรางวัล และ

แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20 - 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ 10,001 - 25,000 บาท 2) พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงาน รางวัล และเงินเดือน อยู่เพียงแคในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3) พนักงานส่วนใหญ่มีความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้าน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกตามลำดับ

กัณณ์ วีระกรพานิช (2554) ศึกษาการคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินบินนกแอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านสถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านอายุงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ต่างกัน และ 4) พนักงานที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จด้านความผูกพันและด้านการมีอำนาจแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส โสด มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีอายุ 25 - 35 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) ผลการศึกษาค้นคว้าความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้าน

ความรู้สึก และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ศิริเพ็ญ นัยชิต (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลัก สูตรผู้บริหารระดับกลางของการท่าเรือแห่งประเทศไทย การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความคิดเห็น ของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม 2) ศึกษาถึงวิธีการดำเนิน งานฝึกอบรมของการท่าเรือแห่งประเทศไทย 3) ศึกษาถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประชากร คือ พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ระดับกลางรุ่นที่ 1 - รุ่นที่ 13 ที่ยังรับราชการอยู่ จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมว่า เนื้อหาที่อบรมควรปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานวิทยากรผู้บรรยายควรเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ควรมีเอกสารประกอบการ อบรมทุกวิชา 2) วิธีการดำเนินการฝึกอบรมควรจัดกิจกรรม กลุ่มย่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การประเมินผลและการติดตามผล ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 3) พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เนื้อหาวิชาที่อบรมมีประโยชน์และได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในระดับมาก ความรู้ที่ได้รับจากการ อบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับมาก

นงนภา จันทร์แป้น (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 – 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 25 ปี ระดับตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้างาน มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท และอยู่ในสายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยงปฏิบัติการ 2) วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย อยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับน้อย 3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย

พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่าง ๆ อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น และความคิดเห็นในระดับที่น้อยที่สุดคือได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และหน่วย งานที่รับผิดชอบ 4) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจและด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติ งานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และแรงจูงใจในภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

รัตนาภรณ์ สืบสุข (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร มิติ การมอบอำนาจ มิติการสื่อสาร มิติการทำงานเป็นทีม มิติการคำนึงถึงบุคคล มิติจริยธรรม และมิติคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติที่ร่วมทุนธุรกิจกับคนไทย และพนักงานที่ทำงานกับบริษัทคนไทย ที่มีได้ร่วมทุนธุรกิจกับต่างชาติผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง มีมิติการมอบอำนาจ มิติการสื่อสาร มิติการคำนึงถึงบุคคล มิติจริยธรรม และอยู่ในระดับมาก มีมิติการทำงานเป็นทีม และมิติ



คุณภาพชีวิตในการทำงาน และนอกจากนี้พบว่า ในภาพรวมผลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ผลความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การมี อยู่ 5 มิติ ที่สามารถเข้าสมการถดถอยเชิงพหุได้ คือ มีความ สัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีระดับนัยสำคัญ 0.84 และพบว่า มิติคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความ สัมพันธ์เพียงพอที่จะเข้าอยู่ในสมการถดถอยเชิงพหุและแสดงว่า ทั้ง 5 มิติ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนมิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ส่งผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทยได้ ร้อยละ 71.00 และ ผลเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติที่ร่วมทุนธุรกิจกับคนไทยและพนักงานที่ทำงานกับบริษัทคนไทยที่มีได้ร่วมทุนธุรกิจกับต่างชาติ พบว่า มี ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางและมาก ตามลำดับ และผลการวิจัยพบว่ายืนยันเป็นไปตามสมมุติฐานแตกต่างกัน



### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

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

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลการอบรม ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กรและข้อมูลความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

###### 3.1.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. ระดับรายได้ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

### 3.1.1.2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น

(Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                |             |
|-----------------------|----------------|-------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น | 1.00 - 1.80 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น | 1.81 - 2.60 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น | 2.61 - 3.40 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น | 3.41 - 4.20 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น | 4.21 - 5.00 |

### 3.1.1.3 ข้อมูลการอบรม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                |             |
|-----------------------|----------------|-------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น | 1.00 - 1.80 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น | 1.81 - 2.60 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น | 2.61 - 3.40 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น | 3.41 - 4.20 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น | 4.21 - 5.00 |

### 3.1.1.4 ข้อมูลวัฒนธรรมในองค์กร โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval

Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                |             |
|-----------------------|----------------|-------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น | 1.00 - 1.80 |
| 2. เห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น | 1.81 - 2.60 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น | 2.61 - 3.40 |
| 4. เห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น | 3.41 - 4.20 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น | 4.21 - 5.00 |

### 3.1.1.5 ข้อมูลความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

(มหาชน) โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความจงรักภักดีจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                             |                |             |
|-----------------------------|----------------|-------------|
| 1. ความจงรักภักดีน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น | 1.00 - 1.80 |
| 2. ความจงรักภักดีน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น | 1.81 - 2.60 |
| 3. ความจงรักภักดีปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น | 2.61 - 3.40 |
| 4. ความจงรักภักดีมาก        | มีค่าคะแนนเป็น | 3.41 - 4.20 |
| 5. ความจงรักภักดีมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น | 4.21 - 5.00 |

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

#### 3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

#### 3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.936 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากเป็นสถานที่ที่พนักงานมาปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 550 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ในเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงาน บริษัท ออริจิ้น หรือพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท ออริจิ้น หรือพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น หรือพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น หรือพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

3.4.2 อิทธิพลของการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น หรือพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

3.4.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น หรือพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

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

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธี  
วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีผลการวิจัยที่อธิบายได้ดังนี้

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)**

**4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ**

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	67	30.18
หญิง	155	69.82
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 69.82 และเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.18

#### 4.1.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	34	15.32
25 - 30 ปี	122	54.95
31 - 40 ปี	53	23.87
41 ปีขึ้นไป	13	5.86
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 25 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32 และอายุ 41 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86

#### 4.1.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	164	73.87
สมรส	56	25.23

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.3 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
หม้าย/หย่า	2	0.90
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 73.87 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.23 และ สถานภาพหม้าย/หย่า น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

#### 4.1.4 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า	10	4.51
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	185	83.33
สูงกว่าปริญญาตรี	27	12.16
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.16 และระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.51

#### 4.1.5 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	7	3.15
15,001 – 20,000 บาท	52	23.43
20,001 – 30,000 บาท	91	40.99
30,001 – 40,000 บาท	44	19.82
สูงกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป	28	12.61
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.99 รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.43 รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 รายได้ต่อเดือน สูงกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15

#### 4.1.6 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	61	27.48
1 – 2 ปี	87	39.19
3 – 4 ปี	54	24.32

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
5 ปีขึ้นไป	20	9.01
รวม	222	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.48 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3 – 4 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.01

#### 4.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่ารางวัลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี	4.32	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวก และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.44	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี จากการทำงานในองค์กรนี้	4.14	0.49	เห็นด้วยมาก
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน	4.16	0.66	เห็นด้วยมาก
5. หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากพนักงาน	4.09	0.54	เห็นด้วยมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น  
ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน	4.34	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด
7. หัวหน้ามอบหมายงานต่างๆ ให้ท่านทำด้วยความเต็มใจเสมอ	4.08	0.56	เห็นด้วยมาก
8. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ	4.03	0.57	เห็นด้วยมาก
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน	4.36	0.54	เห็นด้วยมากที่สุด
10. ท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่าน	4.25	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.19	0.37	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.19), (SD = 0.37) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.03-4.36 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.36), (SD = 0.54) เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.34), (SD = 0.55) ท่านรู้สึกว่ารางวัลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.32), (SD = 0.48) ท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.25), (SD = 0.60) และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.16), (SD = 0.66) ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี จากการทำงานในองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.14), (SD = 0.49) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวก และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.12), (SD = 0.44) หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  = 4.09), (SD = 0.54) หัวหน้ามอบหมายงานต่าง ๆ ให้ท่านทำด้วยความเต็มใจเสมอ โดยมี

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.08$ ), ( $SD = 0.56$ ) ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ โดยมี  
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.03$ ), ( $SD = 0.57$ )

#### 4.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการอบรม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการอบรม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการอบรม

การอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง	3.94	0.43	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและ พัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอก องค์กร	3.93	0.48	เห็นด้วยมาก
3. การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจการทำงานได้ดีขึ้น	4.06	0.42	เห็นด้วยมาก
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ ระบบพี่เลี้ยง	4.08	0.48	เห็นด้วยมาก
5. องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงาน มีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	3.92	0.51	เห็นด้วยมาก
6. การพัฒนาและการฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องใน การปฏิบัติงานได้	4.13	0.47	เห็นด้วยมาก
7. บริษัทมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ	3.70	0.57	เห็นด้วยมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการอบรม

การอบรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. บริษัทของท่าน มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	3.97	0.45	เห็นด้วยมาก
9. ท่านได้รับความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ใหม่ๆ จากการฝึกอบรม	4.28	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
10. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในการ พัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	4.15	0.47	เห็นด้วยมาก
รวม	4.02	0.33	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.02$ ), (SD = 0.33) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.70-4.28 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของการอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.28$ ), (SD = 0.52) และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.15$ ), (SD = 0.47) การพัฒนาและการฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.13$ ), (SD = 0.47) ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.08$ ), (SD = 0.48) การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจการทำงานได้ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.06$ ), (SD = 0.42) บริษัทของท่าน มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.97$ ), (SD = 0.45) พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.94$ ), (SD = 0.43) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.93$ ), (SD = 0.48) องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและ

ทักษะทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.92), (SD =0.51) บริษัทมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.70), (SD =0.57)

#### 4.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผน ปฏิบัติงานและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร	4.07	0.32	เห็นด้วยมาก
2. องค์กรของท่านมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.19	0.43	เห็นด้วยมาก
3. พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน	4.03	0.42	เห็นด้วยมาก
4. ท่านทราบเรื่องราวและประวัติความเป็นมาขององค์กรของท่านเป็นอย่างดี	4.09	0.56	เห็นด้วยมาก
5. ท่านทราบเกี่ยวกับข้อปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรท่านเป็นอย่างดี	4.09	0.58	เห็นด้วยมาก
6. องค์กรของท่านมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ในการดำเนินงาน	4.34	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว	4.49	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด
8. องค์กรมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้ งานสำเร็จ	4.00	0.45	เห็นด้วยมาก
9. องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน	3.95	0.48	เห็นด้วยมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น  
ของวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและ รับผิดชอบงานของตนอย่างเต็มที่	3.93	0.48	เห็นด้วยมาก
รวม	4.12	0.32	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.12), (SD =0.32) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.93-4.49 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.49), (SD =0.51) องค์กรของท่านมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.34), (SD =0.50) และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.19), (SD =0.43) ท่านทราบเรื่องราวและประวัติความเป็นมาขององค์กรของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.09), (SD =0.56) ท่านทราบเกี่ยวกับข้อปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.09), (SD =0.58) พนักงานมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนปฏิบัติงานและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.07), (SD =0.32) พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.03), (SD =0.42) องค์กรมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้งานสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.00), (SD =0.45) องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.95), (SD =0.48) พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตนอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.93), (SD =0.48)



#### 4.1.10 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน

ความจงรักภักดี	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความจงรักภักดีของการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	4.18	0.43	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีความจงรักภักดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.07	0.46	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.04	0.47	เห็นด้วยมาก
4. ท่านมีความจงรักภักดีและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.94	0.54	เห็นด้วยมาก
5. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง	3.84	0.52	เห็นด้วยมาก
6. ท่านมีความจงรักภักดีและคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง	4.12	0.42	เห็นด้วยมาก
7. ท่านมีความจงรักภักดีและคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.71	0.58	เห็นด้วยมาก
8. ท่านมีความจงรักภักดีที่จะตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	3.63	0.60	เห็นด้วยมาก
9. ท่านมีความจงรักภักดีและรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	4.18	0.42	เห็นด้วยมาก
10. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.58	0.62	เห็นด้วยมาก
รวม	3.93	0.37	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.93$ ), ( $SD = 0.37$ ) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.58-4.18 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความจงรักภักดีของการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.18$ ), ( $SD = 0.43$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.18$ ), ( $SD = 0.42$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.12$ ), ( $SD = 0.42$ ) ท่านมีความจงรักภักดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.07$ ), ( $SD = 0.46$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.04$ ), ( $SD = 0.47$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.94$ ), ( $SD = 0.54$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.84$ ), ( $SD = 0.52$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.71$ ), ( $SD = 0.58$ ) ท่านมีความจงรักภักดีที่จะตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.63$ ), ( $SD = 0.60$ ) และท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.58$ ), ( $SD = 0.62$ )

**4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐาน ทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

**4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)** เพื่อศึกษาว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

แรงจูงใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
แรงจูงใจในการทำงาน	0.592	10.887	0.000*

$R^2 = 0.350$ , F-Value = 118.534, n = 222, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 35.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)** เพื่อศึกษาว่าตัวแปรการอบรม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรการอบรมกับความจงรักภักดีด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

การอบรม	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
การอบรม	0.663	13.150	0.000*

$R^2 = 0.440$ , F-Value = 172.919, n = 222, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 44.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)** เพื่อศึกษาว่าตัวแปรวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมในองค์กรกับความจงรักภักดีด้วยวิธี  
วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

วัฒนธรรมในองค์กร	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
วัฒนธรรมในองค์กร	0.728	15.764	0.000*

$R^2 = 0.530$ , F-Value = 248.498, n = 222, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท  
ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 53.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออร์จิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

##### 5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 69.82 และเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.18

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 25 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32 และอายุ 41 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 73.87 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.23 และ สถานภาพหม้าย/หย่า น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

5.1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.16 และระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า น้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.51

5.1.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.99 รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.43 รายได้ต่อเดือน

30,001 – 40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 รายได้ต่อเดือน สูงกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.15

5.1.1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.48 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3 – 4 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.01

5.1.1.7 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.19), (SD =0.37) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.03-4.36 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.36), (SD =0.54) เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.34), (SD =0.55) ท่านรู้สึกว่ารางวัลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.32), (SD =0.48) ท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.25), (SD =0.60) และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.16), (SD =0.66) ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี จากการทำงานในองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.14) , (SD =0.49) สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวก และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.12), (SD =0.44) หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.09), (SD =0.54) หัวหน้ามอบหมายงานต่าง ๆ ให้ท่านทำด้วยความเต็มใจเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.08), (SD =0.56) ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.03), (SD =0.57)

5.1.1.8 ระดับความคิดเห็นของการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.02), (SD =0.33) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.70-4.28 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของการอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความรู้แนวคิด และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.28), (SD =0.52) และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่

รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.15), (SD =0.47) การพัฒนาและการฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.13), (SD =0.47) ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.08), (SD =0.48) การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจการทำงานได้ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.06), (SD =0.42) บริษัทของท่าน มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.97), (SD =0.45) พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.94), (SD =0.43) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.93), (SD =0.48) องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและ ทักษะทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.92), (SD =0.51) บริษัทมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.70), (SD =0.57)

5.1.1.9 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.12), (SD =0.32) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่า คะแนนอยู่ระหว่าง 3.93-4.49 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ และแปรผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.49), (SD =0.51) องค์กรของท่านมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.34), (SD =0.50) และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีความร่วมมือในการ ทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.19), (SD =0.43) ท่านทราบเรื่องราวและประวัติ ความเป็นมาขององค์กรของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.09), (SD =0.56) ท่านทราบเกี่ยวกับ ข้อปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.09), (SD =0.58) พนักงานมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนปฏิบัติงานและยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.07), (SD =0.32) พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและ มีความเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.03), (SD =0.42) องค์กรมีการแบ่งงานกันทำตาม ความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้งานสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =4.00), (SD =0.45) องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน โดยมี ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.95), (SD =0.48) พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตน อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$  =3.93), (SD =0.48)

5.1.1.10 ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.93$ ), ( $SD = 0.37$ ) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.58-4.18 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความจงรักภักดีของการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.18$ ), ( $SD = 0.43$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.18$ ), ( $SD = 0.42$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.12$ ), ( $SD = 0.42$ ) ท่านมีความจงรักภักดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.07$ ), ( $SD = 0.46$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.04$ ), ( $SD = 0.47$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.94$ ), ( $SD = 0.54$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.84$ ), ( $SD = 0.52$ ) ท่านมีความจงรักภักดีและคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.71$ ), ( $SD = 0.58$ ) ท่านมีความจงรักภักดีที่จะตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.63$ ), ( $SD = 0.60$ ) และท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.58$ ), ( $SD = 0.62$ )

**5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้**

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 คือ อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 คือ อิทธิพลของการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



ผลการวิเคราะห์พบว่า การอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 คือ อิทธิพลของวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 คือ อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวไว้ว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามย์ Herzberg เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัณณ์ วีระกรพานิช (2554) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การที่แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน รางวัล ตั๋วงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ด้าน

พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดย รวม น่าจะเป็น เพราะความภักดีของคนเราต่อสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้นจากการที่คนเรานั้นได้รับการตอบสนองตรงกับความ ต้องการ หรือเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรานั้นมีความภักดี ซึ่ง หากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในด้านการเงิน รางวัล และสภาพแวดล้อมในงาน เพื่อเป็นการ ตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร รวมถึงความภักดีที่จะมีให้ต่อองค์กรนั้นเพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 คือ อิทธิพลของการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการอบรม มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดจากการฝึกอบรม ก็คือ ช่วยให้บุคลากรหรือพนักงานเสียเวลาน้อยลงในการหาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติ ทั้งนี้ บุคลากรหรือพนักงานส่วนใหญ่ต้องการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเช่น ตำแหน่งบุคลากรต้องการความรู้ทางการบริหารงานบุคคล กฎหมายและทักษะในการปฏิบัติงาน อาจต้องใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเองและทดลองปฏิบัติงานเพื่อหาหนทางที่ถูกต้อง ซึ่งย่อมต้องใช้ เวลานานกว่าจะหาทิศทางที่ถูกต้อง ดังนั้น หากมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรม บุคลากรก็อาจจะใช้ เวลา 1 เดือน ก็สามารถจะใช้ทำงานได้ และการสั่งสมหาประสบการณ์จากการทำงาน การได้เรียนรู้และถอดบทเรียนจากการทำงานของผู้อื่น ในการแก้ปัญหาต่อไป หลังจากนั้นก็นำมาฝึกอบรมอีก ในเวลาผ่านไปบุคลากรและพนักงานคนนั้นก็จะมีความรู้และประสบการณ์ทางการบริหารงานบุคคล แม้ว่าปริญญาขั้นพื้นฐานจะไม่ใช่ผู้ที่ศึกษาทางวิชาการ ดังนั้น การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะ ช่วยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความรู้และทักษะในระยะเวลาที่สั้น เป็นความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริเพ็ญ นัยจิต (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ของการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ เนื้อหาวิชาที่อบรมมีประโยชน์และ

ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในระดับมาก อีกทั้งความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 คือ อิทธิพลของวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ถาวร บุญศรี (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าว คือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด บางโม (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด แบบแผนการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะยอมรับ และปฏิบัติเป็นประเพณีโดยใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผลิน ภูจรรย์ (2547) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี แนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรมีการยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญ คือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในทุกระดับของทั้งองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนภา จันทร์แป้น (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านลักษณะความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น การที่บริษัทสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ดี มีรางวัลหรือสวัสดิการต่าง ๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีสถานที่ทำงานสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีหัวหน้างานคอยให้คำปรึกษา และมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน แล้วเกิดความจงรักภักดีที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

5.3.2 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการอบรม ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดให้มีการอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้ดียิ่งขึ้น สร้างประสบการณ์ความรู้ใหม่ๆ ในการฝึกอบรม ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงานลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพ และพนักงานก็มีความต้องการร่วมงานกับบริษัทต่อไป ทำให้พนักงานมีอายุในการร่วมงานกับบริษัทที่นานขึ้น แล้วยังส่งผลดีต่อบริษัท เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคลากรใหม่ และลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่

5.3.3 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กร ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมในองค์กรระดับมาก ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับ การยอมรับ ค่านิยม และแบบแผนปฏิบัติงาน โดยยึดถือเป็นประเพณีปฏิบัติในองค์กร โดยเนื่องจากในปัจจุบันบริษัทเปิดดำเนินงานเพียงระยะเวลาไม่กี่ปี การวางรากฐานวัฒนธรรมองค์กรที่ดีตั้งแต่ต้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะส่งผลต่อบุคคลรุ่นแรก ๆ ไปสู่คนรุ่นต่อไป หากวางรากฐานวัฒนธรรมองค์กรไม่ดีพอ ก็จะเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

### บรรณานุกรม

- กนกกร ปราชญ์นคร. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการประจำ ศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เอาชนะยาเสพติดจังหวัด*. ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัณณ์ วีระกรพานิช. (2554). *การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนิษฐา ทรงงาม. (2549). *วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐันนตรีศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). *การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(2), 186-193.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลรวงศ์. (2547). *ความจงรักภักดีต่อองค์การ : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถาวร บุญตร. (2555). *วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)*. สืบค้นจาก URL:<http://englishformbunsorn.blogspot.com/2012/10/organizational-culture.html>.
- ธนวรรธ ตั้งสนิทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.

- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงนภา จันทร์แป้น. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน). (2559 ก). *เกี่ยวกับออริจิน (ORIGIN)*. สืบค้นจาก [http://investor-th.origin.co.th/about\\_us.html](http://investor-th.origin.co.th/about_us.html).
- บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน). (2559 ข). *ประวัติ*. สืบค้นจาก [http://investor-th.origin.co.th/company\\_background.html](http://investor-th.origin.co.th/company_background.html).
- ปณิศา มีจินดา. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ประเสริฐ รวยเลิศ. (2552). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหมอดินอาสา สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ผลิน ภู่อรุณ. (2547). *การจัดการธุรกิจร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: เอกพิมพ์ไท.
- พัชรินทร์ รอดพยนต์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภคนิจ ศรีธธา. (2549). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- รัตนารักษ์ สืบสุข. (2555). *ผลของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- รุจิรา เรื่องวิไลกฤตย์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- วรารัตน์ เขียวไพรี. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สิริบุตรการพิมพ์ จำกัด.
- วาสนา จิรมงคลเลิศ. (2550). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2547). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *ความหมายของการฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน เอ็ม. ที. เพลส.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2548). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ. (2548). *ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ สายงานบริการลูกค้า บริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริเพ็ญ นัยชิต. (2540). *ความคิดเห็นของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง ของ การท่าเรือแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2549). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สมชาย กียรวยง. (2550). *ความหมายการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. (2547). *การฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัศครัตน์ พูลกระจ่าง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต : ห้องสมุดประชาชน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Greenberg, J., & Baron, R. B. (2008). *Behavior in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Handy, C. (1995). *Gods of management: The changing work of organizations* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Oxford University.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit voice and loyalty*. London: Harvard University.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superiors: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47(2), 268-286.
- Keyton, J. (2005). Communication & Organizational Culture. *Communication Teacher* 2009, 23(2).
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration concepts and practices*. New York: Thomson Learning, Inc.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence rather than Intelligence*. *American Psychologist*. Retrieved from www.ei. Haygroup.com.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.



Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3<sup>rd</sup> ed.). San Francisco: Jossey-Bass.







### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร  
ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิชาการค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ศิริลักษณ์ เพชรหมู่ / ผู้วิจัย

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  และตอบคำถามตามความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 25 ปี  25-30 ปี  31-40 ปี  41 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  หม้าย/หย่า
4. ระดับการศึกษา  ม.6 หรือต่ำกว่า  ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่า  ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า  สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระดับรายได้  ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท  15,001 – 20,000 บาท  20,001 – 30,000 บาท  30,001 – 40,000 บาท  สูงกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัทฯ  น้อยกว่า 1 ปี  1-2 ปี  3-4 ปี  5 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกว่ารางวัลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวก และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี จากการงานในองค์กรนี้					
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ณ ปัจจุบัน					
5. หัวหน้างานคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นจากพนักงาน					
6. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเองกับท่าน					
7. หัวหน้ามอบหมายงานต่างๆ ให้ท่านทำด้วยความเต็มใจเสมอ					
8. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน					
10. ท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่าน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการอบรม

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1

คำตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
2. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
3. การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้ท่านเข้าใจการทำงานได้ดีขึ้น					
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบที่เลี้ยง					
5. องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป					
6. การพัฒนาและการฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้					
7. บริษัทมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
8. บริษัทของท่าน มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
9. ท่านได้รับความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ใหม่ๆ จากการฝึกอบรม					
10. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมในองค์กร

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. พนักงานมีการยอมรับ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนปฏิบัติงาน และยึดถือปฏิบัติเป็นประเพณีในองค์กร					
2. องค์กรของท่านมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
3. พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
4. ท่านทราบเรื่องราวและประวัติความเป็นมาขององค์กรของท่านเป็นอย่างดี					
5. ท่านทราบเกี่ยวกับข้อปฏิบัติและวัฒนธรรมองค์กรของท่านเป็นอย่างดี					
6. องค์กรของท่านมีความมั่นคงและเชื่อถือได้ในการดำเนินงาน					
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว					
8. องค์กรมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมให้ทำงานสำเร็จ					
9. องค์กรของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน					
10. พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตนอย่างเต็มที่					

### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความจงรักภักดี

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความจงรักภักดีมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความจงรักภักดีมาก
3	หมายถึง	มีระดับความจงรักภักดีปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความจงรักภักดีน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความจงรักภักดีน้อยที่สุด

ความจงรักภักดี	ระดับความจงรักภักดี				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความจงรักภักดีของการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
2. ท่านมีความจงรักภักดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
3. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
4. ท่านมีความจงรักภักดีและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร					
5. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง					
6. ท่านมีความจงรักภักดีและคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง					
7. ท่านมีความจงรักภักดีและคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
8. ท่านมีความจงรักภักดีที่จะตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
9. ท่านมีความจงรักภักดีและรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร					
10. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ประวัติผู้เขียน

**ชื่อ-นามสกุล** ศิริลักษณ์ เพชรหมู่  
**ชื่อเล่น** กีบ  
**เกิดวันที่** 02 สิงหาคม พ.ศ.2532  
**สถานที่เกิด** โรงพยาบาลบางมูลนาก จ.พิจิตร  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** 2080/112 ถ.สุขุมวิท107 ต.สำโรงเหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270  
**เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้**

<b>ที่บ้าน</b>	02-3935677
<b>มือถือ</b>	087-0830972
<b>อีเมล</b>	siriluck.phet@bumail.net

**สถานที่ทำงาน** บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)  
**แผนกหรือหน่วยงานที่สังกัด** บัญชีและการเงิน  
**ตำแหน่ง** เจ้าหน้าที่การเงิน  
**ลักษณะของงานประจำที่ทำ** ตรวจสอบเอกสารรับเงิน ค่าจอง สัญญา ตาวน คอนโดมิเนียม จากฝ่ายขาย, ออกใบเสร็จค่างวดตาวนและค่าโอนกรรมสิทธิ์คอนโดมิเนียมของลูกค้า, ทวงค่างวดตาวนจากลูกค้า, รับโทรศัพท์ลูกค้า, Math Statement เงินโอนและเงินสด ฯลฯ

**คุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาตรี**

สถาบันการศึกษาปีที่สำเร็จ	สาขาวิชาที่สำเร็จ	ปีที่สำเร็จ
1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	การบัญชี	พ.ศ.2556
2. โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจฯ	การบัญชี	พ.ศ.2553
3. โรงเรียนศรีวัฒนาบริหารธุรกิจฯ	การบัญชี	พ.ศ.2551

**สิ่งที่คิดว่าจะได้รับจากวิชานี้** คือ ได้ศึกษาว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ที่จะนำผลการวิจัยนี้ ไปวางแผนหลักสูตรในการพัฒนาพนักงาน หรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ศิริกัญจน์ เพชรหม อยู่บ้านเลขที่ 2080/112

ชอย แมริ่ง 40/2 ถนน สมมวิท 107 ตำบล/แขวง สีวิมเขต

อำเภอ/เขต เมืง จังหวัด สมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7580200686

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

แรงจูงใจในกาทำงาน การยอมรับ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดี  
และพนักงาน มีสิทธิยอมรับหรือเพิกถอน (มหาชัย)

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ ศิริศักดิ์ เพ็ชรหม ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( นางสาวศิริศักดิ์ เพ็ชรหม )

ลงชื่อ อ.วิทย์ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ [Signature] พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลีมาวัลย์)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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