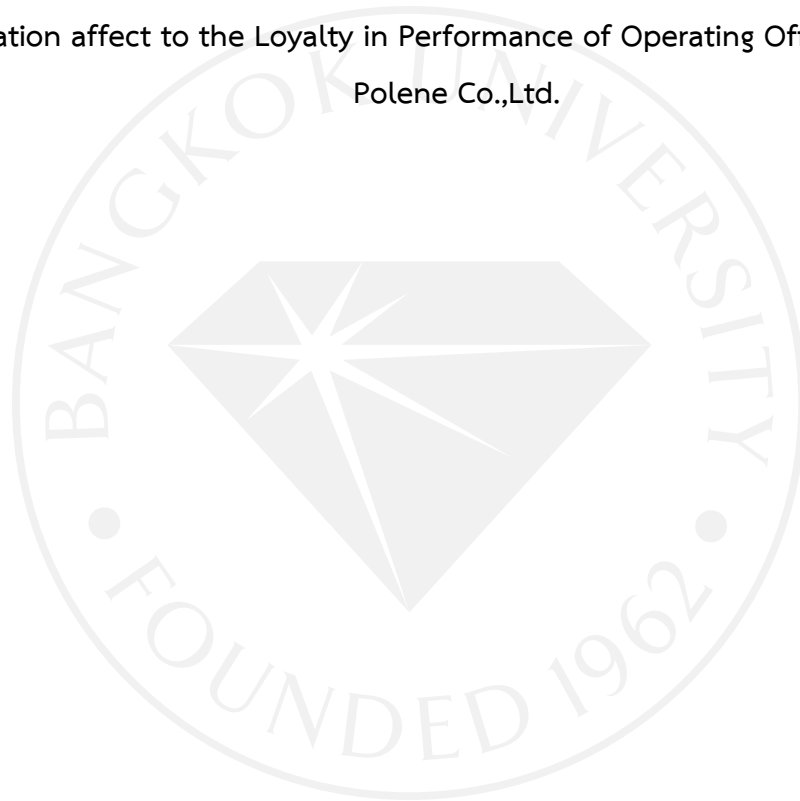


การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

A Study of the Personal Characteristics, the Organizational Culture and
Motivation affect to the Loyalty in Performance of Operating Officers from TPI
Polene Co.,Ltd.



การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

A Study of the Personal Characteristics, the Organizational Culture and Motivation
affect to the Loyalty in Performance of Operating Officers from TPI Polene Co.,Ltd.



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2556



©2557

รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์

สงวนลิขสิทธิ์

รุจิรา เรื่องวิไลภุคย์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรกฎาคม 2557, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) (84 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.931 และแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด และแรงจูงใจในภาพรวมมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, แรงจูงใจ, ความจงรักภักดี, บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาลักษณะบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

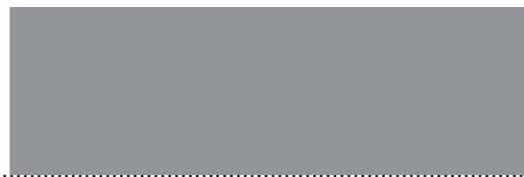


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพิพัฒน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

Ruangwilaikit, R. M.B.A., July 2014, Graduate School, Bangkok University.

A Study of the Personal Characteristics, the Organizational Culture and Motivation affect to the Loyalty in Performance of Operating Officers from TPI Polene Co.,Ltd. (84 pp.)

Advisor: Assoc.Prof.Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were to study: 1) the differences in personal characteristics affect to the loyalty in performance of operating officers from TPI Polene Co.,Ltd., 2) the impact of the organizational culture affect to the loyalty in performance of operating officers from TPI Polene Co.,Ltd., 3) the impact of the motivation affect to the loyalty in performance of operating officers from TPI Polene Co.,Ltd. The close-ended questionnaire was used to collect data and the content validity and Cronbach's Alpha reliability tests were used in this study. The Cronbach's Alpha reliability test was 0.931 from 30 participants' contributions. Moreover, 400 participants, who are operating officers from TPI Polene Co.,Ltd., were asked to fill out questionnaire set. The statistic methods were categorized into the descriptive and influential statistics methods. The influential statistics method was Multiple Regression Analysis. The result found that the overall of the organizational culture affect to the loyalty in performance of operating officers from TPI Polene Co.,Ltd. Moreover, the overall of the motivation affect to the loyalty in performance of operating officers from TPI Polene Co.,Ltd.

Keywords: Organizational culture, Motivation, Loyalty, TPI Polene Co.,Ltd.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

รุจิรา เรืองวิโลกฤตย์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น	6
1.7 ข้อจำกัดของงานวิจัย	6
1.8 นิยามศัพท์	6
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	17
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	36
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 สมมติฐานการวิจัย	39
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	41
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	68
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	73
5.4 ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	76
ประวัติผู้เขียน	84
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 : จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ	41
ตารางที่ 4.2 : จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ	42
ตารางที่ 4.3 : จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส	43
ตารางที่ 4.4 : จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.5 : จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน	44
ตารางที่ 4.6 : จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	44
ตารางที่ 4.7 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้อำนาจ	45
ตารางที่ 4.8 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	47
ตารางที่ 4.9 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศชาย	48
ตารางที่ 4.10 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	49
ตารางที่ 4.11 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	50
ตารางที่ 4.12 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	51
ตารางที่ 4.13 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	52
ตารางที่ 4.14 : ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 : ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดี ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมจำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ	54
ตารางที่ 4.16 : ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ	55
ตารางที่ 4.17 : ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุเป็นรายคู่	55
ตารางที่ 4.18 : ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส	56
ตารางที่ 4.19 : ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.20 : ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านรายได้ต่อเดือน	58
ตารางที่ 4.21 : ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 4.22 : ค่าอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 4.23 : ค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	60

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เปรียบเสมือนว่าบุคลากรเป็น ชุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล การที่องค์กรจะขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการบริหารจัดการ องค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยจะต้องมีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมามีคุณภาพตรง ตามแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้ สิ่งสำคัญที่องค์กรได้คาดหวังไว้อยู่เสมอ คือ ความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของบุคลากรในระยะ ยาว การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรก็จะมีความรู้สึกที่ดีและภูมิใจในการเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร จะปกป้ององค์กร ให้ความยกย่องและชื่นชมองค์กรในทางที่ดีรวมถึงบุคลากรจะมีการ ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและนำมาซึ่งความมั่นคงของ องค์กรด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะทำให้ บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ ไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรสูงขึ้นและในที่สุดการทำงาน ก็จะถูกหยุดชะงักเกิดความล่าช้า ผลการดำเนินงานก็จะไม่ดี ทุกองค์กรต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จ และผลกำไรในการดำเนินธุรกิจ (สุธิดา ม่วงรุ่ง, 2552)

ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้องค์กรมีการดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับ การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจนนำไปสู่ความ ทุ่มเทและให้ความเต็มที่ในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่สำคัญ คือ ภายในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กร ที่ดี ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ รู้สึกอยากมาทำงานทุกวันและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรและองค์กรต้องให้ความช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องต่างๆที่บุคลากรประสบ ปัญหาอยู่ จึงทำให้องค์กรต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของตนมีความรักและจริงจังต่อ องค์กร เสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตนเอง พร้อมทั้งจะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความ เจริญก้าวหน้าโดยที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนี้ด้วย ดังนั้น การที่บุคลากรมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร นับว่าเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ต่อไป

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง มีการบริหารจัดการบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนอยากเข้ามาทำงานในบริษัทนี้เป็นจำนวนมาก เพราะคิดว่าบริษัทนี้สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองได้ จึงทำให้บริษัทมีการคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงานอย่างเข้มงวด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยที่บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ เพราะในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น บริษัทจึงต้องการบุคลากรที่มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานและคาดหวังให้บุคลากรอยู่กับบริษัทให้นานที่สุด เพื่อที่จะไม่ให้เกิดอัตราการเข้า-ออกงานสูง รวมทั้งยังสามารถลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ได้ บริษัทจึงต้องนำระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 มาใช้ในการจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ระบบดังกล่าวมุ่งเน้นในการลดความเสี่ยงอันตรายและอุบัติเหตุต่างๆของบุคลากรโดยมีกิจกรรมต่างๆ เช่น มีการประเมินความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อมและตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน การเฝ้าระวังโรคจากการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญกับบริษัท บุคลากรจึงจะมีการทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทได้กำหนดไว้ เมื่อบุคลากรของบริษัทมีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อบริษัทแล้วนั้น ก็จะนำมาซึ่งความมั่นคงของบริษัท (บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน), ม.ป.ป.)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

การกำหนดขอบเขตของงานวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลแรงจูงใจและข้อมูลความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 1,200 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 17-21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3.3.1.2 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

1.3.3.1.3 ข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

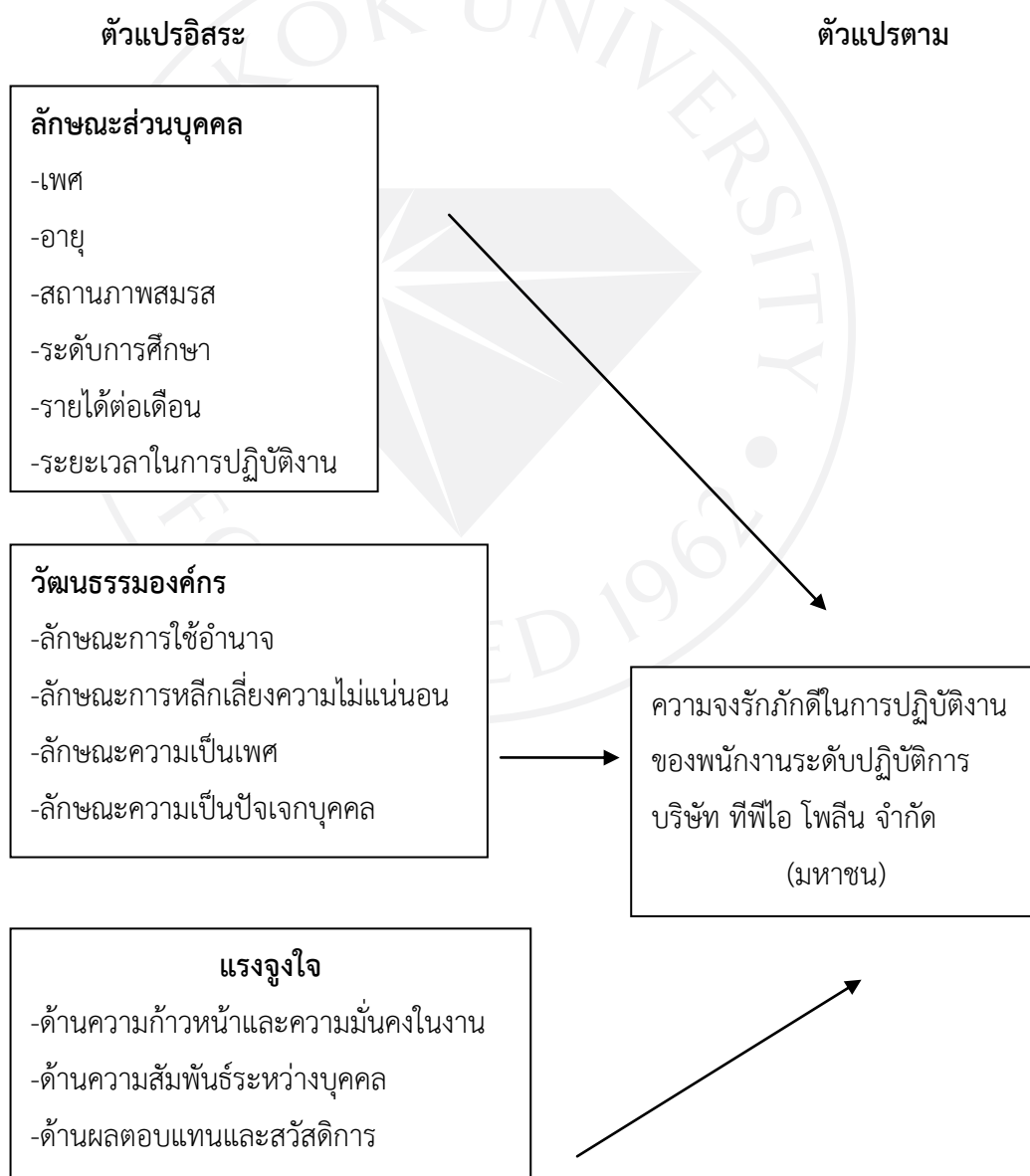
1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.5.1.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.5.1.3 อิทธิพลของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

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

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 ผู้บริหารมีการเอาใจใส่และดูแลพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.6.2 พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้และมีความจงรักภักดีต่อบริษัท

1.6.3 ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.7 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.7.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ

1.7.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 17-21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557

1.7.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีผลต่อกลุ่มตัวแปรความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.8 นิยามศัพท์

นิยามศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.8.1 บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หมายถึง บริษัทที่ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ เม็ดพลาสติก LDPE&EVA และกระเบื้องคอนกรีต โดยมีการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องผ่านบริษัทในเครือทีพีไอโพลีน ประกอบด้วยธุรกิจต่างๆ 14 ธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทยังได้ลงทุนในธุรกิจอื่นๆผ่านบริษัทย่อย บริษัทร่วมของบริษัทซึ่งครอบคลุมทั้งธุรกิจประกันชีวิตธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจบรรจุถุงสินค้า ตั้งอยู่ที่ 26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

1.8.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่มีความเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน พยายาม

เป็นพนักงานที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่นและตระหนักในด้านดีขององค์กร

1.8.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรนั้นๆ

1.8.4 แรงจูงใจ (Motivation) คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดาเท่านั้น แต่จะเป็นในลักษณะของการตอบสนอง แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับความดีความชอบจากผู้บริหาร

1.8.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายของบริษัทที่มีการกำหนดแบบแผนการบริหารไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์กรอย่างมีระบบ ระเบียบเป็นไปอย่างยุติธรรมและใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

1.8.6 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานได้

1.8.7 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เป็นเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.8.8 สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆที่องค์กรมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น มีค่าอาหารกลางวัน มีรถรับส่งพนักงาน ชุดเครื่องแบบพนักงาน มีประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล มีกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

1.8.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ความแน่นอน และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร

1.8.10 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงาน ต้องพึ่งพาอาศัยกัน มีทั้งความสุขและความทุกข์

1.8.11 พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกคนของบริษัทที่พีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

1.8.12 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.9.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้วางแผนการบริหารงานและพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.9.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บริหาร เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้พนักงานมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นอย่างที่บริษัทได้หวังไว้และจะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

1.9.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็แนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่นๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายประวัติความเป็นมาของบริษัท บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ในรายละเอียดดังนี้

คุณประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เป็นผู้ก่อตั้งบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลป์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือบริษัท ทีพีไอขึ้นมา เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2521 มีการก่อสร้างโรงกลั่นน้ำมันที่มีศักยภาพผลิตน้ำมันได้ถึง 215,000 บาร์เรลต่อวัน ด้วยเงินลงทุนกว่า 1 แสนล้านบาท โดยมีเป้าหมายที่จะดำเนินธุรกิจปิโตรเคมีแบบครบวงจรและมีการเปิดโรงงานผลิตเม็ดพลาสติก โดยเป็นโรงงานแรกของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ ที่จังหวัดระยอง ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2525 นอกจากนี้ยังมีโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้า โครงการผลิตคาโพรแลกทัมและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอื่นๆในพ.ศ. 2532 คุณประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เป็นผู้ก่อตั้งบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยมีการก่อสร้างโรงงานผลิตปูนซีเมนต์พอร์ตแลนด์ ที่อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีการออกหุ้นกู้ ระดมเงินจากต่างประเทศเพื่อมาขยายกำลังการผลิตปูนซีเมนต์อย่างต่อเนื่อง จากกำลังการผลิต 78,000 ตัน ในปี พ.ศ. 2533 เป็น 9.0 ล้านตัน ในปี พ.ศ. 2540 และเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2534 มีการจัดตั้งบริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อย เพื่อประกอบธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ในปี พ.ศ. 2535 บริษัท ทีพีไอ ได้ขอกู้เงินลงทุนจากสถาบันการเงินกว่า 150 แห่ง ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมาขยายธุรกิจปิโตรเคมีครบวงจร แต่หลังจากรัฐบาลประกาศลอยตัวค่าเงินบาท เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ได้มีการสั่งระงับการดำเนินกิจการ

สถาบันการเงินกว่า 58 แห่ง ส่งผลให้บริษัท ทีพีไอ ขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยนทันที 69,261 ล้านบาท ทำให้มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้นถึง 133,643.82 ล้านบาทหรือประมาณ 3,500 ล้านเหรียญสหรัฐ บริษัท ทีพีไอ จึงเป็นลูกหนี้รายใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ เปลี่ยนแปลงเครื่องหมายการค้าปูนซีเมนต์จาก "TPI" เป็น "TPIPL" บริษัท ทีพีไอ ได้เสนอขอ ประenomหนี้กับเจ้าหนี้โดยธนาคารกรุงเทพที่เป็นเจ้าหนี้รายใหญ่ได้รวมตัวกับเจ้าหนี้รายอื่นๆในนาม คณะกรรมการเจ้าหนี้ เพื่อทำหน้าที่ในการเจรจาปรับโครงสร้างหนี้ เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2543 ศาลล้มละลายกลางมีประกาศแต่งตั้งผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท ทีพีไอ คือ บริษัท แอปแพ็คทีฟ แพลนเนอร์หรืออีพีซีเอ็น ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการเงินของคณะกรรมการเจ้าหนี้ อีพีซีเอ็นได้มีการขาย สินทรัพย์ที่ไม่ใช่สินทรัพย์หลักของบริษัท ทีพีไอ ทั้งกิจการท่าเรือน้ำลึก โรงไฟฟ้า และที่ดินในเขตนิคม อุตสาหกรรมทีพีไอ ได้มีการลดกำลังการผลิตน้ำมันจาก 125,000 บาร์เรลต่อวัน ให้เหลือเพียง 65,000 บาร์เรลต่อวัน ส่งผลให้บริษัท ทีพีไอ ไม่มีรายได้เพียงพอในการชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ รวมทั้ง ยังมีการแปลงหนี้ดอกเบี้ยค้างชำระของบริษัท ทีพีไอ ที่มีต่อเจ้าหนี้ให้เป็นหุ้นใหม่แก่เจ้าหนี้ และ เจ้าหนี้กลายเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทถึงร้อยละ 75

คุณประชัยได้ฟ้องต่อศาลล้มละลายกลางว่า ผู้บริหารแผนฟื้นฟูได้ใช้เงินของบริษัทเป็น ค่าตอบแทนถึง 1,779 ล้านบาท โดยที่บริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ศาลล้มละลายกลางจึงมีคำสั่งให้ อีพีซีเอ็นพ้นจากการเป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูเมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ศาลล้มละลายกลางจึงประกาศแต่งตั้งกระทรวงการคลังเป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูชุดใหม่ ประกอบด้วย พลเอกมณฑล อัมพรพิสิฐกุล เป็นประธาน ปกรณ์ มาลากุล ณ อยุธยา พลเชษฐ์ เวชชเวทนะนง พิทยะและอารีย์ วงศ์อารยะ แนวทางการฟื้นฟูของกระทรวงการคลัง คือ นำรัฐวิสาหกิจในเครือเข้ามา ถูถือหุ้นเพิ่มทุนประกอบด้วยบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เข้ามาถือหุ้นร้อยละ 31.5 และธนาคารออมสิน กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนวายุภักษ์ 1 ถูถือหุ้นร้อยละ 10 ในขณะที่ ทางฝ่าย คุณประชัย เลี้ยวไพรัตน์ ได้พยายามซื้อหุ้นคืนโดยได้ความสนับสนุนจากซิติกรุป (China International Trust&Investment Corp.) รัฐวิสาหกิจจากประเทศจีนเข้ามาซื้อหุ้น โดยฝ่ายนาย ประชัยเสนอที่จะชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ทันที 2,700 ล้านเหรียญสหรัฐ

เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ศาลฎีกามีคำตัดสินว่า คุณประชัยไม่มีสิทธิซื้อหุ้นเพิ่ม ทุนก่อนกลุ่มบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่งผลให้บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัท ทีพีไอ ศาลล้มละลายกลางมีคำสั่งให้บริษัท ทีพีไอ ออกจากแผนฟื้นฟูกิจการ เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2549 และมีการประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 ที่ประชุมมีมติให้ปลดคุณประชัย เลี้ยวไพรัตน์ ออกจากทุกตำแหน่งในบริษัทถือ เป็นการสิ้นสุดของอำนาจการบริหารในบริษัท ทีพีไอ ที่คุณประชัย เลี้ยวไพรัตน์ เป็นผู้ก่อตั้งขึ้น (บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน), ม.ป.ป.)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

สมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่บุคคลสร้างขึ้นมากลายเป็นบริษัท สไตล์ของผู้บริหารระดับสูงและบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันภายในบริษัทจะรวมกันเข้าเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร คำพูดอย่างเดียวของผู้บริหารไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้

สุพานี สฤกษ์วานิช (2544) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นๆ รู้ว่าควรจะต้องประพฤติปฏิบัติตัวอย่างใดในการดำรงอยู่ในองค์กรนั้นๆ โดยทั่วไปวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีต่างๆ ที่องค์กรนั้นมีการปฏิบัติอยู่

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงาน และภารกิจที่กระทำในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากหลายองค์ประกอบที่บุคคลสร้างขึ้นมา เช่น สัญลักษณ์ ประวัติความเป็นมา อันยาวนานและสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อ ที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นภายในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “วิญญาณ” (Spirit) ขององค์กร

ผลิน ภูจรรุญ (2547) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี แนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรมีการยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญ คือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในทุกระดับของทั้งองค์กร

สมคิด บางโม (2555) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด แบบแผนการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณี โดยใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรจากการได้ยิน ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันมา
- สมาชิกในองค์กรแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่งานหรือสถานภาพ ก็จะเข้าใจและอธิบายวัฒนธรรมองค์กรได้เหมือนกัน
- วัฒนธรรมองค์กรเป็นการอธิบายถึงลักษณะองค์กรที่ยึดถือต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่างๆอาจมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 7 ลักษณะ คือ

1. เน้นให้พนักงานรู้จักมีการศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดต่างๆของงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

2. มุ่งที่ผลงานของพนักงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติ

3. เน้นให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆของการบริหาร

4. มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว

5. เน้นให้พนักงานทำงานในเชิงรุกมากกว่าอ้อมซอม

6. เน้นรักษาสถานภาพเดิมขององค์กร

7. เน้นส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นสิ่งใหม่ๆและกล้าที่จะเสี่ยงไปกับองค์กร

ซูซีย์ สมितिไกร (2554) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรมีดังต่อไปนี้

1. กำหนดขอบเขตที่ชัดเจนให้แก่องค์กรด้วยการจำแนกให้รับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรต่างๆ

2. สร้างจิตสำนึกแห่งเอกลักษณ์ให้แก่สมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกได้ว่า องค์กรของตนมีลักษณะพิเศษอย่างไร

3. ก่อให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. เสริมสร้างความมั่นคงของระบบสังคม โดยวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวทางสังคม ที่ช่วยเสริมสร้างให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในทางเดียวกันได้

5. เป็นเสมือนกลไกที่ใช้ในการแปลความหมายและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีการชี้แนะแนวทาง รวมทั้งปรับแต่งทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ซูซีย์ สมितिไกร (2554) ได้กล่าวถึง แหล่งที่มาของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งมักตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่ได้เคยประพฤติ ปฏิบัติมาก่อนในอดีต ดังนั้น จึงไม่ได้เกิดขึ้นอย่างไร้ที่มาและสาเหตุ แต่มีแหล่งที่มาจากปัจจัยหลายประการดังนี้

1. ผู้ก่อตั้งองค์กร ผู้ก่อตั้งองค์กรในแต่ละแห่งย่อมมีวิสัยทัศน์ว่า องค์กรที่ตนเองก่อตั้งขึ้น ควรจะเป็นเช่นไรและมุ่งไปในทิศทางใด รวมทั้งมีลักษณะบุคลิกภาพและค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ดังนั้น ในระยะแรกของการก่อตั้งองค์กร ผู้ก่อตั้งย่อมมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิด ค่านิยมและความเชื่อของตนให้แก่สมาชิกชุดแรก เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ ความคิด ค่านิยมและความเชื่อเหล่านี้ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรให้แก่สมาชิกผู้มาใหม่ได้ยึดถือกันต่อไป

2. ประสบการณ์ขององค์กร ในขณะที่องค์กรมีการตอบโต้กับสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรจะค้นพบและเรียนรู้ว่า สิ่งใดควรปฏิบัติและสิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ ประสบการณ์เหล่านี้จึงได้กลายเป็นบรรทัดฐานสำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรต่อไป

3. ปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กร เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกย่อมจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งต่อมาจะกลายเป็นค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานของสมาชิกในองค์กร

ซูซีย์ สมิทธีไกร (2554) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรว่า สมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยผ่านรูปแบบต่างๆที่หลากหลาย มีดังนี้

1. เรื่องเล่า (Stories) คือ เป็นการบรรยายเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร เนื่องจากสมาชิกได้มีการรับรู้และมีการเล่าต่อกันมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องราวของผู้ก่อตั้งองค์กร วีรบุรุษ ที่ทำความสำเร็จครั้งยิ่งใหญ่ การฝ่าฝืนกฎระเบียบ การต่อสู้กับปัญหาที่องค์กรได้พบเจอหรือแม้กระทั่งความผิดพลาดล้มเหลวขององค์กร ซึ่งเรื่องราวเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรของสมาชิกทุกคน

2. พิธีกรรม (Rituals) คือ กิจกรรมที่มีการจัดขึ้นซ้ำๆ เพื่อแสดงออกและรักษาค่านิยมที่สำคัญขององค์กร รวมทั้งการบ่งบอกว่าเป้าหมายหรือสมาชิกคนใดมีความสำคัญต่อองค์กร ตัวอย่างของพิธีกรรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ พิธีฉลองความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรและพิธียกย่องพนักงานดีเด่น

3. สัญลักษณ์ (Symbols) คือ สิ่งที่เป็นตัวแทนของค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานที่มีการยึดถือร่วมกันในองค์กร สัญลักษณ์เหล่านี้สามารถมองเห็นได้ว่าเป็นรูปธรรม เช่น การออกแบบและจัดสถานที่ในการทำงาน ขนาดของห้องทำงาน เครื่องแต่งกายของพนักงานหรือรถยนต์ประจำตำแหน่งของผู้บริหาร สัญลักษณ์เหล่านี้ทำให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้ว่าวัฒนธรรมขององค์กรมีลักษณะเป็นอย่างไร

4. ภาษา (Language) องค์กรต่างๆจะมีการใช้ภาษา คำอุปมา อุปมัยหรือคำขวัญที่สื่อถึงเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ซึ่งพนักงานใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้การใช้ภาษาเหล่านี้ เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและเป็นสิ่งเดียวที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

ซูซีย์ สมิทธีไกร (2554) ได้กล่าวว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (The family culture) คือ วัฒนธรรมที่มีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยที่ผู้นำองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลสูงที่สุดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในเรื่องของความแตกต่างทางด้าน

สถานภาพและการมีลำดับชั้นภายในองค์กร ก็ถือว่าเป็นเรื่องปกติและไม่นิยมวิพากษ์วิจารณ์กัน วัฒนธรรมแบบนี้พบในประเทศ อิตาลี กรีซ สิงคโปร์ ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) คือ วัฒนธรรมที่เน้นลำดับชั้นและ เน้นความสำคัญของงานเป็นหลัก โดยโครงสร้างองค์กรมีลักษณะเป็นทรงสูงและมีสายการบังคับ บัญชาหลายชั้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละชั้นมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับล่าง ผู้นำเป็นผู้มี อำนาจ มีความชอบธรรมในการบังคับบัญชาและสั่งการในเรื่องต่างๆขององค์กร สมาชิกในองค์กร จะต้องประพฤติ ปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบต่างๆอย่างเคร่งครัด วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้พบ ในประเทศเยอรมนีและฝรั่งเศส

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบชีปนาวุธนำวิถี (The guided missile) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความ เสมอภาพและความสำคัญของงานเป็นหลัก สิ่งสำคัญที่สุดในองค์กร คือ เป้าหมายการทำงานกับ หน่วยงานหรือทีมงานต่างๆ มีการมุ่งเน้นการผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้ กำหนดไว้ ภายในองค์กรสมาชิกจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ผู้ที่อุทิศตนและสร้างความสำเร็จให้แก่ องค์กรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่า ความสำคัญระหว่างสมาชิกในองค์กร ค่อนข้างผิวเผิน แต่ให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จในงานและวิชาชีพของตน วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ พบในประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบตู้อบ (The incubator) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความเสมอภาคและ ความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้น องค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นตู้อบที่คอยช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมี ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้นำองค์กรจะคอยสนับสนุนด้านทรัพยากร จัดอุปสรรคและ จัดการความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์กรจึงให้ความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคล โดยแต่ละคนจะได้รับอิสระ ค่อนข้างมากในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้พบในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีขั้นสูงใน ประเทศสหรัฐอเมริกา

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะองค์กร ที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่สั่งสมกันมาเป็น ระยะเวลายาวนานหลายยุคหลายสมัย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำได้โดย

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานวัดความสำเร็จที่เป็น รูปธรรมอย่างชัดเจน มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นได้ มาตรฐานตามที่องค์กรต้องการ เช่น ผลงานที่มีคุณภาพมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความ ตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน มีผลงานที่สามารถวัดได้เป็นที่น่าพอใจ มีการปรับปรุงคุณภาพการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้นำเป็นผู้สร้างค่านิยมและความเชื่อให้สมาชิกในองค์กรมีการยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์กรประสบปัญหาทางการเงิน องค์กรจะไม่มีนโยบายเลิกจ้างพนักงาน เพราะสมาชิกในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน องค์กรจะต้องคอยช่วยเหลือและดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุข

3. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นผู้สอน มีการแนะนำสิ่งที่ดีๆให้แก่พนักงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้รางวัลที่เหมาะสม หมายถึง ผู้นำมีการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับพนักงานคนอื่นๆและมีการลงโทษแก่พนักงานที่มีการประพฤติ ปฏิบัติตนที่ไม่ดี

4. การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริมและการเลิกจ้างพนักงานมีความเป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ซึ่งพนักงานในองค์กรเกิดการยอมรับ

องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นการเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับ ซึ่งเริ่มจากผู้บริหารที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความเข้าใจ ยอมรับนับถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2544) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องประเมินดูว่ากลยุทธ์ที่จะดำเนินการนั้น สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้อง ผู้บริหารมีทางเลือก ดังต่อไปนี้

ทางเลือกที่ 1 ไม่สนใจว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร

ทางเลือกที่ 2 ดำเนินการไปตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการเปลี่ยนวิธีการบางอย่างในการดำเนินแผนกลยุทธ์ที่จะใช้ปฏิบัติ

ทางเลือกที่ 3 พยายามเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์

ทางเลือกที่ 4 พยายามเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

โดยทั่วไป ถ้าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีลักษณะที่แข็งแกร่ง ไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยตัวนี้ก็คงไม่สมควรปฏิบัติอย่างยิ่ง เพราะโอกาสที่จะนำแผนกลยุทธ์มาปฏิบัติให้องค์กรประสบความสำเร็จก็จะเป็นไปได้ยาก อาจจะถูกพนักงานต่อต้านไม่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ใช้กลยุทธ์รวมกิจการและควบกิจการ ความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้กิจการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2544) ได้กล่าวว่า หน้าที่ทางการบริหารและผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ทางการบริหาร : การวางแผน

ผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร : - ระดับความเสี่ยงของแผนงาน ปานกลาง น้อย

- การเน้นในแผนระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาว

- พนักงานควรจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากแค่ไหน

2. หน้าที่ทางการบริหาร : การจัดองค์กร

ผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร : - การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ลงไปยังผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไปมาน้อยแค่ไหน

- งานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับอิสระในระดับมากน้อยแค่ไหน
- ระเบียบปฏิบัติและนโยบายต่างๆควรบังคับใช้ในระดับไหน

3. หน้าที่ทางการบริหาร : การสั่งการ

ผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร : - ควรใช้เทคนิคการจูงใจอะไร

- ควรใช้สไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหน
- จะยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กรได้ในระดับใดและจะใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบใด

4. หน้าที่ทางการบริหาร : การควบคุม

ผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร : - จะยอมให้พนักงานควบคุมตนเองหรือใช้เครื่องมืออื่นในการควบคุมการปฏิบัติงาน

- มาตรการหรือปัจจัยอะไรที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ผลลัพธ์อะไรจะเกิดขึ้น ถ้ามีการใช้ง่ายเกินกว่าที่งบประมาณกำหนด

สุพานี สฤกษ์วานิช (2544) ได้กล่าวว่า แนวทางการใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์กร คือ ในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้ ผู้บริหารควรต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในแนวทางดังต่อไปนี้

1. ปลุกฝังแนวคิดในเรื่องการสร้างผลงานให้เกิดขึ้น เช่น บริษัท IBM บริษัทเจเนอรัลอีเลคทริก บริษัทโบอิง และ 3M จะให้ความสำคัญกับการสร้าง “Product champions” ให้เกิดขึ้น และมี Reward System เพื่อเป็นการจูงใจ
2. สร้างบรรยากาศของการสนับสนุนงานตามแผนกลยุทธ์ โดยเริ่มตั้งแต่การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์และมีการประเมินวิเคราะห์ ความสอดคล้องของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กร
3. สร้างบรรยากาศของวัฒนธรรมการทำงานแบบผู้ประกอบการ เช่น มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง ทุ่มเทในการทำงาน มองโอกาสให้เป็น
4. เน้นการปรับองค์กรให้มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและมีนวัตกรรมใหม่ๆออกมา มีการทำงานแบบไม่เฉื่อยชา มีการพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ

5. สร้างบรรยากาศของการมีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับทุกองค์กร เพราะทุกองค์กรก็มีความพึงประสงค์ที่จะต้องการพนักงานที่ทำงานเก่งและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

การมีจริยธรรมในที่นี้หมายถึง

- การทำงานโดยการคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก
- มีการเคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่เอาเปรียบและรุกรานคนอื่น
- ไม่ทำผิดไปจากมาตรฐานของวิชาชีพ สังคม ประเพณี และกฎหมาย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2522) ได้กล่าวว่า การจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้ทุกคนมีความต้องการในสิ่งต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งที่ตามมา คือ พฤติกรรม การที่จะจูงใจให้คนเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นได้ ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสิ่งที่จูงใจในแต่ละอย่าง เงื่อนไขนี้อาจเป็นเงื่อนไขภายในหรือเงื่อนไขภายนอกของแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตัวเอง คนจะหลีกเลี่ยงต่อกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือก่อให้เกิดโทษ ซึ่งจะมีการขัดแย้งกับความต้องการของตัวเอง คือ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการเคลื่อนไหว โดยมีแรงกระตุ้นเป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังและเป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ปฏิบัติตนไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการได้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2549) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การหมุนหรือการผลักดันจากภายในจิตใจ ซึ่งเป็นอำนาจที่ผลักดันหรือเป็นแรงกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระตุ้นทำให้คนมีความเต็มใจที่จะใช้พลังที่ตนเองมีอยู่ ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ลักษณะสำคัญของการจูงใจ

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2549) ได้กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพหรือมีปริมาณสูงต่ำเพียงใด นอกจากจะขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและความรู้ ความสามารถของพนักงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจด้วย เพราะการ

จูงใจทำให้พนักงานทำงานดี มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมายของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในลักษณะของการจูงใจอยู่ 3 ประการ คือ

1. คนมีเหตุจูงใจของการกระทำที่แตกต่างกัน เพราะในองค์กรเป็นที่รวมของคนที่มีความแตกต่างกันทางด้านความคิด การอบรมสั่งสอน ความต้องการ ความสนใจ ประสบการณ์ ค่านิยมและทัศนคติ ด้วยเหตุนี้คนอาจจะมีการประพฤติ ปฏิบัติตนที่แตกต่างกัน โดยมีเหตุผลของการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมือนกัน เช่น บางคนอาจจะขยันทำงาน ส่วนบางคนอาจจะคอยรับใช้ใกล้ชิดเจ้านาย โดยมีเหตุผลเหมือนกัน คือ ต้องการได้รับความไว้วางใจจากเจ้านาย

2. การจูงใจของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา คือ วิธีการสนองความต้องการของคนไม่มีความสม่ำเสมอ เนื่องจาก มีการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิด อารมณ์ ความสนใจไปตามสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น คนที่เพิ่งเรียนจบและเริ่มสมัครงาน อาจจะมีความต้องการในเรื่องรายได้ที่สูง เพื่อความมั่นคงในชีวิต เมื่อได้เข้าไปทำงานก็จะทำด้วยความขยัน ซื่อสัตย์ อุตุน แต่เมื่อมีรายได้ที่เพียงพอและมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว บุคคลนั้นอาจจะเปลี่ยนความคิดจากการทำงานเพื่อเงินมาเป็นการทำงานเพื่อความก้าวหน้าหรือเพื่อชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง

3. การจูงใจมีมากมายหลายชนิด ในอดีตผู้บริหารอาจคิดว่าสิ่งที่จูงใจให้คนขยันทำงาน คือ เงินค่าจ้างที่สูง แต่จากการทดลองฮอว์ธอร์นของเอลตัน เมโยและคณะ ทำให้ผู้บริหารได้แนวคิดว่า สิ่งจูงใจที่ทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว เพราะคนมีความต้องการด้านจิตใจด้วย เช่น ต้องการความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องการได้รับความสนใจจากหัวหน้างาน รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆอีกหลายประการ ซึ่งมักจะถูกฝ่ายจัดการหรือหัวหน้างานมองข้ามไป

องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการทำงาน (Basic Factors That Motivate)

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวว่า

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ คนส่วนใหญ่มักจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานจากงานที่ท้าทาย เพื่อเป็นการทดสอบความสามารถของพนักงาน ผู้บริหารควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุด แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นที่ท้าทายความสามารถสำหรับคนอีกหนึ่งคนก็ได้ เนื่องจากว่าคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงทักษะ ความสามารถ ความถนัด และการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าบุคคลเหล่านั้นถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง คนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานก็จะมากขึ้น ส่งผลให้คนเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ชมเชยและปรับปรุงสถานภาพให้ดียิ่งขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษาในระดับใด ก็มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน

4. การให้การรับผิดชอบและการให้อำนาจบารมีที่มากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนจะต้องการสิ่งเหล่านี้ แต่ก็มีคนบางกลุ่มที่ทำให้สมาชิกภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีที่มากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านั้นจากการปฏิบัติงาน

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความต้องการที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียตำแหน่งงาน และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อการกระทำที่ไม่ยุติธรรม เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ เงินบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงาน

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนมีความต้องการที่จะมีอิสระในการทำงาน ความต้องการที่จะเป็นนายตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่าง บางคนมีความต้องการที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำงานอย่างไรและไม่ควรทำอย่างไรมัน จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง ส่งผลทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะมีการเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ

8. โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาสด้านการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ ถึงแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้า ความต้องการที่จะมีความก้าวหน้ามันแตกต่างกันในแต่ละคน บางคนอาจตกใจ กลัว ในการที่หน่วยงานให้โอกาสในการก้าวหน้าไว้มาก ซึ่งสำหรับบุคคลเหล่านี้แล้วความต้องการที่จะมีความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลแรงกว่าความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าไวแต่ไม่มั่นคง

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน สำหรับบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุทธูปการจูงใจสูงมาก เช่น คนขาดเงินย่อมต้องการเงิน เงินจึงเป็นแรงจูงใจมากกว่าสิ่งอื่นๆ บางคนให้แนวคิดที่ว่า เงินเป็นสิ่งที่สำคัญแต่ในบางสถานการณ์ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินก็จะไม่สามารถกระตุ้นประสิทธิภาพให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านการเป็นแรงจูงใจ เช่น คนที่ทำงานในห้องที่ใหญ่ มีเครื่องปรับอากาศ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานพร้อม

แต่เป็นผู้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเลย ในทางตรงกันข้าม บางคนแม้ว่าจะทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ดีมากนัก กลับมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก

11. การแข่งขัน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารส่วนมากจะมีลักษณะที่คล้ายๆกัน คือ ต้องการความเป็นเลิศ มีบริษัทหลายบริษัทได้ยึดถือการจัดงานเลี้ยงเพื่อยกย่องชมเชย เป็นรางวัลให้แก่ผู้บริหารที่ทำงานดีเด่นกว่าผู้บริหารคนอื่นๆ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow (1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้นของความต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ร่างกายในเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด Maslow พิจารณาว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเปรียบเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด เช่น เมื่อเรามีความหิวจัดและต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความต้องการอย่างอื่นจะถูกกลืนไปหมด

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ Maslow กล่าวว่า คนที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติและมีการดำรงชีวิตเหมือนบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในความมั่นคงที่มีอยู่แล้ว ถ้าสังคมเดินไปด้วยความสงบ คือ เป็นสังคมที่ดี จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกของสังคมนั้นรู้สึกว่าคุณมีความปลอดภัย มั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุณหภูมิต่ำที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การข่มขู่ การฆาตกรรมและการกดขี่ ข่มเหง

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของเราที่จะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและเป็นคนสำคัญของกลุ่ม ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการด้านความรัก ความเป็นเจ้าของและความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน เพื่อต้องการที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะที่เด่นทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ เป็นธรรมชาติของทุกคนที่อยากได้รับการยอมรับและเป็นที่ยกย่องจากคนอื่น

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีฐานะที่เด่นทางสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนเหล่านั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าบุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ บุคคลเหล่านั้นควรจะมีการให้โอกาสและพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ความรู้สึกว่าจะงานที่ทำงานมีความสำคัญ งานนั้นท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน

ทฤษฎีจูงใจ ERG ของอัลเดอเฟอร์ (Alderfer)

Alderfer (1972) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีจูงใจ ERG ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัย มีการอธิบายถึงความต้องการอยู่ 2 ขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่ามีแล้ว อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป
2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น กับสมาชิกในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของบุคคลเหล่านี้ จะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มีผลมาจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของตนเอง เช่น ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้าที่ได้มาจากบุคคลนั้นเผชิญกับปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลนั้นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

Alderfer (1972) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ มีปัจจัยสำคัญดังนี้

1. ความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ
2. ระดับของความต้องการ
3. ความไม่พอใจที่ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง

เช่น หัวหน้าพนักงานระดับต้นมีเงินเดือน มีบ้านมีรถ แต่ต้องการมีเพื่อนที่อยู่ในระดับสูงกว่า มีการใช้ของราคาแพง พูดคุยกันในหัวข้อติดอันดับทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติปัญหา หัวหน้าพนักงานคนนี้ได้เงินเดือนได้ไกลแต่ทำทำอะไรไม่ถึง จึงต้องหันกลับมาศึกษาต่อจากระดับ ปวส. ให้ได้รับปริญญาตรี และมุ่งมั่นทำงานในปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคม จึงจะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองได้

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor theory

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัย

สุขอนามัย Hygiene หรือ Maintenance factors หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดี หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากตัวงาน ทำได้โดยการจูงใจในการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ หรือ Motivating Factors โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน Job enrichment ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือ Motivating Factors หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงานและทำให้ผลการทำงานมีคุณภาพ ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า Hygiene Motivating Factors หรือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจประกอบด้วยการทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย ทำให้พนักงานพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้

- นโยบายในการบริหารงานขององค์กร
- การมีหัวหน้างานที่ดี
- การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา
- การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- การให้เงินเดือนที่เหมาะสม
- ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานดังต่อไปนี้

- การให้โอกาสพนักงานได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน
- การให้โอกาสพนักงานตระหนักในความสำเร็จของงาน
- การให้พนักงานทำงานด้วยตนเอง
- การให้พนักงานมีความรับผิดชอบ
- การให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ
- พนักงานมีความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า กระบวนการให้รางวัลพบว่า การจูงใจและการให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของสิ่งต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจที่ได้รับ คือ ความมากน้อยของรางวัลที่ได้รับกับความมากน้อยของความรู้สึกของพนักงาน ทั้งสองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กัน
2. ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงาน มีการเปรียบเทียบรางวัลที่ตนได้รับกับรางวัลที่คนอื่นได้รับว่า มีความเป็นธรรมเท่าเทียมกันหรือไม่
3. ความพึงพอใจของพนักงานเกิดจากทั้งรางวัลภายใน (Intrinsic Reward) และรางวัลภายนอก (Extrinsic Reward)

4. บุคคลมีความพึงพอใจในรางวัลต่างกัน เพราะบุคคลมีความต้องการในรางวัลต่างกัน
5. รางวัลภายนอกทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ เพราะเป็นรางวัลที่นำไปสู่รางวัลอื่นๆที่จะ

ตามมา

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า รางวัลภายนอก (Extrinsic Reward) ประกอบด้วย รางวัลการเงิน (Financial Reward) เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส การให้เงินเดือนแก่พนักงานและการทำงานมีความสัมพันธ์กัน มีความเป็นธรรมสมเหตุสมผล

สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นรางวัลทางการเงินด้วย เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ และการรักษาพยาบาล

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า รางวัลภายใน (Intrinsic Reward) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การให้ทำงานที่มีความสำคัญตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ การให้ทำงานเป็นอิสระ (Autonomy) การได้รับการเจริญก้าวหน้า (Personal Growth) มีการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาทักษะ

ความสำคัญของการจูงใจสมาชิกในองค์กร

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า การจูงใจสมาชิกในองค์กร มีความสำคัญทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมออกมา ความสำเร็จของผู้บริหาร คือ การทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้น้อยที่สุดและทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้มากที่สุด ความไม่พึงพอใจในความต้องการของสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมก็ได้

การจัดการเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีในองค์กร (Managerial Communication) เป็นกลยุทธ์พื้นฐานในการจูงใจให้ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในด้านการสื่อสารจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและรับรู้ในเรื่องของการจูงใจ ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

การจูงใจในการให้ส่วนแบ่งกำไร (Profit-sharing Plans) หมายถึง การให้ส่วนแบ่งจากผลกำไรแก่พนักงานเพิ่มขึ้นจากที่พนักงานเคยได้รับตามปกติ เป็นการจูงใจโดยการให้โอกาสแก่พนักงานให้มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นจากการสร้างผลกำไรให้แก่บริษัท

การให้สิทธิพิเศษในการขายหุ้นแก่พนักงาน (Stock Options) หมายถึง การที่หลายบริษัทเสนอขายหุ้นแก่พนักงานในราคาพิเศษ เป็นวิธีการจูงใจพนักงานได้อีกวิธีหนึ่ง การเสนอขายหุ้นแก่พนักงานเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างหนึ่งที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับการทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานที่ซื้อหุ้นไปเปรียบเสมือนได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัทด้วย

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

McGregor (1960) ได้กล่าวว่า สมมติฐานของมนุษย์แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานในทางลบของบุคคลที่มีความเชื่อว่า พนักงานมักจะไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงการทำงานอยู่เสมอ และทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานในทางบวก ที่มีสมมติฐานว่า พนักงานจะทำงานด้วยตนเอง พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ แมคเกรเกอร์เชื่อว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมตามสมมติฐานแบบทฤษฎี X คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ดี ส่วนทฤษฎี Y คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ดี

การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing motivating jobs)

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า การเสริมแรงภายนอก (Extrinsic Reinforcement) และการจูงใจภายใน (Intrinsic Reward) หมายถึง รางวัลที่บุคคลต้องการจากการทำงาน รางวัลภายใน (Intrinsic Reward) มีความจำเป็นในการจูงใจเป็นอย่างมาก เช่น การที่พนักงานได้คิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ พนักงานสามารถแสวงหาการจูงใจภายในได้โดยใช้เวลาและพลังในการทำงาน เช่น หัวหน้ายอมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ พนักงานที่ทำงานง่ายๆหรืองานประจำมีผลทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ อัตราการขาดงานและอัตราการหมุนเวียนของพนักงานก็จะสูง การออกแบบงานต่อไปนี้จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจภายในได้ด้วยงานที่มีลักษณะดังนี้

1. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) หมายถึง การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานปกติประจำทุกวันไปเป็นการทำงานอื่น ทำให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้งานและลดการเบื่อหน่ายจากการทำงานทุกวัน พนักงานจะได้ทำงานที่แตกต่างกัน
2. การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) หมายถึง การมอบหมายให้พนักงานทำงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานมีขอบเขตการทำงานมากขึ้นหลายงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจสูง โดยการให้พนักงานทำงานมากขึ้นและมีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นด้วย
3. การเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) หมายถึง การจูงใจพนักงานโดยการให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น เช่น มีการใช้อำนาจหน้าที่ได้ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน (Flexitime)

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน หมายถึง การจูงใจพนักงานด้วยการให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลือกเวลาการทำงานได้ตามความต้องการ วัตถุประสงค์ของการยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน คือ ให้พนักงานได้มีการยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงานแต่ละวัน เนื่องมาจากองค์กรประสบปัญหาการขาดงานของพนักงาน ทำให้พนักงานได้คิดค้นหาวิธีที่เป็นไปได้ในการที่จะทำให้พนักงานไม่ขาดงาน โดยการให้พนักงานได้มีโอกาสเลือกเวลาทำงานเองได้

ในแต่ละสัปดาห์เท่ากับจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติที่พนักงานสามารถจัดสรรเองได้ในเวลาเริ่มต้นการทำงานและเวลาเลิกงาน โดยที่ชั่วโมงการทำงานเท่าเดิมเช่นเดียวกับเวลาทำงานปกติ ประโยชน์ในการยืดหยุ่นเวลาการทำงาน คือ องค์กรจะได้รับประโยชน์ในทางบวก คือ สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานได้ ทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่นในการจ้างพนักงานใหม่ในช่วงเวลาที่พนักงานเดิมไม่อยู่ในที่ทำงาน

ข้อดีของการยืดหยุ่นในการทำงาน

1. ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี
2. ทำให้พนักงานที่มีครอบครัวได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น
3. ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน
4. พนักงานเสียเวลาการจราจรติดขัดได้
5. ทำให้เพิ่มผลผลิตในการทำงาน
6. ทำให้พนักงานทำงานตามเวลานัดหมายได้ เช่น การนัดหมายลูกค้านอกเวลาการทำงานปกติ
7. พนักงานมีเวลาในการทำงานส่วนตัว
8. ลดอัตราการขาดงานของพนักงาน
9. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

ข้อเสียของการยืดหยุ่นในการทำงาน

1. ทำให้ขาดการควบคุมจากหัวหน้า
2. พนักงานไม่ได้ทำงานในเวลาปกติที่แน่นอน
3. อาจเกิดปัญหาในด้านผลงาน ปริมาณงานที่ไม่สามารถควบคุมได้
4. พนักงานหลีกเลี่ยงงาน
5. พนักงานไม่มีการวางแผนตารางการทำงาน
6. พนักงานหาเวลาทำงานที่แน่นอนไม่ได้
7. พนักงานไม่สามารถประสานงานกับผู้อื่นในการทำงานปกติได้

การให้พนักงานหยุดงานได้หลังจากมีอายุงานนาน (Sabbatical)

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวว่า การให้พนักงานหยุดงานได้หลังจากมีอายุงานนาน หมายถึง รูปแบบการจูงใจพนักงานโดยให้พนักงานเลือกหยุดการทำงานได้โดยได้รับค่าตอบแทนภายหลังที่ได้ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาตามทีหน่วยงานกำหนด เช่น หน่วยงานอนุญาตให้พนักงานหยุดงานได้ 2-6 เดือน เพื่อการพักผ่อนส่วนตัว การท่องเที่ยว ต่อเมื่อพนักงานมีอายุงานแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี เป็นรูปแบบการจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานกับองค์กรนั้นนานขึ้นในระยะยาวและพนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หลายองค์กรได้ใช้วิธีการจูงใจนี้ เช่น บริษัท ไอพีเอ็ม, แอปเปิ้ล, อินเทล และแมคโดนัลด์

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) ได้กล่าวว่า ความภักดีต่อองค์กร คือ ความจงรัก ความซื่อสัตย์ ความผูกพัน ความเลื่อมใส ไม่ทอดทิ้งองค์กรเมื่อองค์กรประสบกับภัยพิบัติ ทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้เข้มแข็งและก้าวหน้า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Blua & Scots (1962) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งมีความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรหรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่า บุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

องค์ประกอบของความจงรักภักดี

อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect)

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดี จำแนกเป็นด้านได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การไม่อยากย้ายไปจากองค์กร ตอนที่องค์กรประสบกับปัญหาในด้านต่างๆ
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงานกับองค์กรไปในระยะยาว
3. ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีก็ตาม

อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีอยู่ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกที่เป้าหมายในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร เท่ากับว่าบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ บุคลากรรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร ใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของงานได้
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) ได้กล่าวว่า แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กร คือ

1. สร้างจิตสำนึกรักองค์กร
2. การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร
3. การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว
4. การสร้างความสำนึกในการทำงาน
5. ขั้นตอนของการทำงานเป็นทีม
6. การพัฒนาเขาวนจิตวิญญาณ

วิธีในการเข้าถึงและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกเหนือจากการใช้เงิน

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้กล่าวว่า วิธีในการเข้าถึงและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกเหนือจากการใช้เงิน มีดังต่อไปนี้

1. สื่อสารกับพนักงานโดยใช้การพูดคุยกับพนักงานทุกคนถึงเรื่องสารทุกข์สุกดิบและความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยไม่มีการพูดถึงเรื่องงาน
2. เข้าใจและห่วงใยปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่นๆของพนักงาน
3. เปรียบเสมือนองค์กรเป็นเพื่อนที่ช่วยแก้ปัญหาและให้คำปรึกษากับพนักงาน
4. มีการประเมิน บอกรผลการทำงานและแนะนำวิธีการปรับปรุงแก้ไข
5. รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
6. มีความซื่อสัตย์ในการรักษาความลับของพนักงานและให้ความใส่ใจกับพนักงานทุกคน

อย่างเท่าเทียมกัน

7. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงผลการทำงานกับพนักงาน
8. มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี

วิธีเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรภายในระยะเวลา 2 ปี

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้กล่าวว่า วิธีเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรภายในระยะเวลา 2 ปี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพิ่มภาวะผู้นำให้กับหัวหน้างาน ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมั่นใจถึงอนาคตการทำงานของตนเองที่มีความชัดเจน เมื่อหัวหน้างานมีภาวะผู้นำที่ดี
2. ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยุติธรรมมากขึ้น
3. เพิ่มความไว้วางใจ ซึ่งสามารถสร้างได้โดยการฝึกรบม จะทำให้ได้ประโยชน์ทั้งต่อบริษัทและต่อพนักงาน
4. สร้างโอกาสให้กับพนักงาน เพราะพนักงานต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในขณะที่บริษัทต้องการเส้นทางการเติบโตโดยต้องพึ่งพาพนักงาน ให้โอกาสความก้าวหน้าแก่พนักงานในการขับเคลื่อนบริษัทให้ประสบความสำเร็จ
5. สนับสนุนความยั่งยืนของบริษัท โดยทั่วไปพนักงานมักต้องการทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคงมากกว่าการได้รับเงินเดือนสูงๆเพียงอย่างเดียว
6. มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพื่อสร้างความท้าทายให้กับพนักงานที่มีต่องานและสร้างการพัฒนาของพนักงาน
7. มีความมั่นใจในการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าตนจะไม่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งจะกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน
8. มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

9. มีความยืดหยุ่นในการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ต้องไปด้วยกัน

10. มีสวัสดิการที่ครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นต่อพนักงานโดยรวม

วิธีในการเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทด้วย Enterprise Feedback Management (EFM)

ปชานนท์ ชนะราวี (2556) ได้กล่าวว่า วิธีในการเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทด้วย Enterprise Feedback Management (EFM) มีดังต่อไปนี้

1. วัดความผูกพันของพนักงาน โดยการวัดความสนใจต่องานของพนักงานและสิ่งแวดลอมในการทำงาน โดยใช้คำถามประมาณ 2-3 ข้อ ในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ให้หาว่าพนักงานชอบอะไร โดยรวบรวมจากสิ่งที่มีผลต่อพนักงาน
3. ให้พนักงานเห็นภาพรวมของระบบงาน ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจให้พนักงานตัดสินใจได้อีกในระดับหนึ่ง
4. มีการฝึกอบรมพนักงาน
5. สร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อสามารถสอนพนักงานใหม่ได้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานให้ดีขึ้นและยังสามารถส่งเสริมสิ่งแวดลอมในการทำงานได้อีกด้วย
6. ตั้งทีมการทำงาน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในการทำงานและสร้างความไว้วางใจ การยอมรับระหว่างพนักงานและแผนกต่างๆ
7. สร้างสิ่งแวดลอมให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้จัดการต้องสามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำงานให้กับพนักงานได้
8. อย่างกลัวที่จะพูดความจริง ต้องเคารพในความคิดของพนักงาน ให้ข้อมูลทั่วไปของบริษัทตามความเป็นจริง
9. ขจัดผู้จัดการแย่ๆให้หมด เพราะจะทำให้ระบบงานหลายๆอย่างเสีย ทำให้ให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานเสียด้วย ซึ่งอาจจะส่งผลเสียสืบเนื่องไปยังลูกค้า
10. ให้การสนับสนุนแก่พนักงาน
11. ใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ เพื่อความคงอยู่และเสริมสร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร

ประโยชน์ของความภักดีต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของความภักดีต่อองค์กร คือ

1. ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า
2. พนักงานถือเป็นทรัพย์สินขององค์กร
3. ได้เปรียบคู่แข่ง
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานสูง

5. การขาดงานและการลาออกต่ำลง
6. มีความพอใจในการทำงานสูง

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ

1. มีการช่วยเหลือผู้อื่น
2. รู้จักคำนึงถึงผู้อื่น
3. มีความอดทน อดกลั้น
4. มีความร่วมมือ ร่วมใจกัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิวจ ปกป้อง (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทย มาลาया กلاس จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทย มาลาया กلاس จำกัด โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจำแนกตาม องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่ม นิยม ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการแบ่งแยกเพศชายและเพศหญิงและลักษณะ เวลาในการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทไทย มาลาया กلاس จำกัด จำนวน 168 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Sample t-test สำหรับข้อมูล 2 กลุ่ม ค่า One Way ANOVA สำหรับข้อมูล 3 กลุ่ม และค่า Linear Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุ 31- 35 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี / ปวส. รายได้ 10,000 - 15,000 บาท ฝ่ายควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพ ตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการ อายุงาน 3 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านลักษณะการแบ่งแยกเพศชาย และเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ด้านกระบวนการบริหารและด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ใน ระดับมากและเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย มาลาया กลาส จำกัด แตกต่างกันพบว่า เพศ อายุ ฝ่ายและอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย มาลาया กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าพบว่า ตัวแปรตามที่สามารถทำนายค่าความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย มาลาया กลาส จำกัด คือ วัฒนธรรมองค์กรมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.355 สามารถเขียนสมการวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ $\square_{[subscript t]} = 2.437 + 0.149X_{[subscript 1]} + 0.193 X_{[subscript 2]} + 0.033 X_{[subscript 4]}$ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของพนักงานบริษัทไทย มาลาया กลาส จำกัด มีค่าอยู่ในระดับมากกว่าปานกลาง

ธรรมนูญ ธรรมวงศ์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันและเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จำนวน 223 คน ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน มีอายุเฉลี่ย 36-45 ปี แต่งงานแล้ว มีอายุราชการมากกว่า 16 ปี มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และมีที่พักอาศัยเป็นบ้านพักสวัสดิการตำรวจ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 4 ด้าน จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ แบบซื่อสุหรือเชื่อผู้นำชาติพ้นภัย และแบบดิโอไนซุสหรือให้ความเป็นอิสระหรือผ่อนคลายเป็นแบบยกเว้นแบบพอลโลหรือระบบราชการและแบบเอธิน่าหรือมีส่วนร่วม มีความเห็นอยู่ในระดับมากและวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลคลองตัน จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการระดับชั้นยศและระดับตำแหน่งต่างกัน ที่พักอาศัยมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดวงพร สว่างศรี (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีและมีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุราชการและเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิมล นุ่มจ้อย (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี การศึกษาสูงสุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สามารถสรุปได้ดังนี้ แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม, แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม, แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านความมั่นคงในภาพรวมและแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมทั้งหมด 3. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารในเขตกรุงเทพมหานครเฉพาะส่วนปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของหน้างาน (Front office) ซึ่งมีตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป พนักงานระดับปฏิบัติการอาวุโส พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการที่

เป็นผู้จัดการและเป็นธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นแบบประชากรที่นับไม่ได้ (Infinite Population) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และแบบง่าย (Simple Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารมีเพียงปัจจัยด้านการศึกษาและอายุงานเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสวนปฏิบัติการ 2. ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสวนปฏิบัติการ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 185 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปร มากกว่า 2 กลุ่มและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's productmoment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ท่านมี ความรู้สึกว่าองค์กร คือ ครอบครัวของท่าน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ท่านไม่ลำบากใจที่จะ ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนด ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขและ ประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่ เกิดขึ้นกับองค์กร ท่านมั่นใจในอนาคตขององค์กร ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงาน ทุกคนรวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์ อยู่เสมอ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านมีความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป ท่านรู้สึกว่องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านอยาก ทำงานด้วย เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบ ท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านทำงานกับองค์กรนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า 2. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจกระบวนการ ระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงานและ ลักษณะงานที่ทำหาย 3. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง ได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่มีความสำคัญต่อองค์กรและด้านความ คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ด้านหน่วยงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้าน บุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 5. ปัจจัยด้าน

ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

มรกต ศรีตุมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทยใน ส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 148 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและสถิติไคสแควร์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและแกมมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 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) ที่ประกอบด้วยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลแรงจูงใจและข้อมูลจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.1.1.1 เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.1.1.1.2 อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.1.3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ

(Nominal Scale)

3.1.1.1.4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ

(Nominal Scale)

3.1.1.1.5 รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ

(Nominal Scale)

3.1.1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ
(Ordinal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีระดับการวัดแบบ
อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

3.1.1.2.1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	1.00 - 1.80
3.1.1.2.2	เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น	1.81 - 2.60
3.1.1.2.3	เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น	2.61 - 3.40
3.1.1.2.4	เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น	3.41 - 4.20
3.1.1.2.5	เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	4.21 - 5.00

3.1.1.3 ข้อมูลแรงจูงใจ

ข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น
(Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับแรงจูงใจจะมีระดับการวัดดังนี้

3.1.1.3.1	แรงจูงใจน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	1.00 - 1.80
3.1.1.3.2	แรงจูงใจน้อย	มีค่าคะแนนเป็น	1.81 - 2.60
3.1.1.3.3	แรงจูงใจปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น	2.61 - 3.40
3.1.1.3.4	แรงจูงใจมาก	มีค่าคะแนนเป็น	3.41 - 4.20
3.1.1.3.5	แรงจูงใจมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	4.21 - 5.00

3.1.1.4 ข้อมูลความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

3.1.1.4.1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	1.00 - 1.80
3.1.1.4.2	เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น	1.81 - 2.60
3.1.1.4.3	เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น	2.61 - 3.40
3.1.1.4.4	เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น	3.41 - 4.20
3.1.1.4.5	เห็นด้วยมากที่สุด	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)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.931 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกตั้งแต่วันที่ 17-21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เนื่องจากเป็นสถานที่ที่พนักงานมาปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 1,200 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 17-21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Quota Sampling) มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีความเข้าใจในข้อคำถามและตรงความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 5 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

3.4.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

3.4.3 อิทธิพลของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่

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 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่มและจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

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

4.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	159	39.8

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	241	60.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 และเพศชายจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

4.1.2 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 24 ปี	52	13.0
25 - 31 ปี	187	46.8
32 - 38 ปี	91	22.8
39 ปีขึ้นไป	70	17.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 25-31 ปี มากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา ได้แก่ อายุ 32-38 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุ 39 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และอายุ 18-24 ปี น้อยที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

4.1.3 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	261	65.3
สมรส	118	29.5
หย่าร้าง/หม้าย	21	5.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย น้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

4.1.4 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	4.5
ปริญญาตรี	321	80.3
สูงกว่าปริญญาตรี	61	15.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

4.1.5 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.3
10,000 - 20,000 บาท	153	38.3
20,001 - 30,000 บาท	138	34.5
30,001 บาทขึ้นไป	104	26.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

4.1.6 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	213	53.3
5-10 ปี	96	24.0

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
11-15 ปี	37	9.3
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	54	13.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

4.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้อำนาจ

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้อำนาจปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้อำนาจ

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะการใช้อำนาจ	3.72	0.541	เห็นด้วยมาก
1. บริษัทของท่านมีแผนผังการบริหารบริษัทที่ชัดเจน	3.74	0.789	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	3.88	0.810	เห็นด้วยมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น
ของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้อำนาจ

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. บริษัทของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	3.61	0.799	เห็นด้วยมาก
4. ภายในบริษัทของท่านมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนในการทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป	3.64	0.811	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้
อำนาจโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.72) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ
ปรากฏว่ามีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.61-3.88 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตาม
เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะ
การใช้อำนาจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่าน
อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.88) บริษัทของท่านมีแผนผังการบริหารบริษัทที่ชัดเจน โดยมี
ค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.74) ภายในบริษัทของท่านมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนในการทำงานที่เข้มงวด
มากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.64) และบริษัทของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของ
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.61)

4.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการ หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความ
ไม่แน่นอน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.77	0.511	เห็นด้วยมาก
1. พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน	3.97	0.752	เห็นด้วยมาก
2. ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์	3.82	0.671	เห็นด้วยมาก
3. บริษัทของท่านมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน	3.41	0.830	เห็นด้วยมาก
4. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	3.87	0.674	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.77) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.41-3.97 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.97) ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.87) ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.82) และบริษัทของท่านมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.41)

4.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศ

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะความเป็นเพศ	3.65	0.549	เห็นด้วยมาก
1. บริษัทของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.40	0.887	เห็นด้วยปานกลาง
2. ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทของท่าน ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง	3.88	0.852	เห็นด้วยมาก
3. พนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ	3.75	0.690	เห็นด้วยมาก
4. ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบริษัทท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน	3.58	0.828	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.65) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.40-3.88 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทของท่าน ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.88) พนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.75) ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบริษัทท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.58) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ บริษัทของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.40)

4.1.10 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของ
วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	3.48	0.661	เห็นด้วยมาก
1. พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำเพียงลำพัง	3.64	0.726	เห็นด้วยมาก
2. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.51	0.759	เห็นด้วยมาก
3. บริษัทของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน	3.46	0.878	เห็นด้วยมาก
4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม	3.30	0.915	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.48) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.30-3.64 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำเพียงลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.64) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.51) บริษัทของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.46) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.30)

4.1.11 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของ
แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.69	0.622	มาก
1. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมี ความเป็นธรรม	3.47	0.875	มาก
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน	3.60	0.873	มาก
3. บริษัทมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง	3.97	0.763	มาก
4. บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรม และศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง	3.74	0.813	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.69) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายชื่อ
ปรากฏว่ามีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.47-3.97 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตาม
เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ย
(\bar{x} =3.97) บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย
(\bar{x} =3.74) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของ
พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.60) และระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม
โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.47)

4.1.12 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของ
แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.68	0.654	มาก
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ ต่อพนักงานทุกคน	3.64	0.773	มาก
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.66	0.825	มาก
3. พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี	3.67	0.744	มาก
4. ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งาน สำเร็จเป็นไปด้วยดี	3.74	0.795	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.68) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.64-3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.74) พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย(\bar{x} =3.67) เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.66) และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.64)

4.1.13 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของ
แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.63	0.614	มาก
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	3.65	0.700	มาก
2. บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนให้ อย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.713	มาก
3. สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.59	0.796	มาก
4. บริษัทมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.828	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.63$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.53-3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.74$) ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.65$) สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.59$) และบริษัทมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.53$)

4.1.14 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความจงรักภักดี
ของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	S.D.	ระดับความ จงรักภักดี
1. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้รับรู้	4.17	0.639	เห็นด้วยมาก
2. ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสมบูรณ์	4.10	0.702	เห็นด้วยมาก
3. ปกป้องบริษัท เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่น	3.93	0.745	เห็นด้วยมาก
4. มีการกล่าวชื่นชมบริษัทต่อหน้าบุคคลอื่น	3.92	0.768	เห็นด้วยมาก
5. มีความเต็มใจในการยอมรับนโยบายของบริษัท	3.89	0.691	เห็นด้วยมาก
6. ไม่สนับสนุน เมื่อมีคนภายในพูดถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี	4.06	0.691	เห็นด้วยมาก
รวม	4.01	0.549	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.01) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.89-4.17 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.17) ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสมบูรณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.10) ไม่สนับสนุน เมื่อมีคนภายในพูดถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.06) ปกป้องบริษัท เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.93) มีการกล่าวชื่นชมบริษัทต่อหน้าบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.92) และมีความเต็มใจในการยอมรับนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.89)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่มและจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าตัวแปรลักษณะบุคคลในด้านเพศมีความแตกต่างกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
โดยภาพรวม	4.02	0.542	4.01	0.556	0.182	0.856

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุมีความแตกต่างกับ

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 : แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.936	0.979	3.295	0.021*
	ภายในกลุ่ม	396	117.621	0.297		
	รวม	399	120.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 : แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39 ปีขึ้นไป
		3.98	3.94	4.07	4.16
18-24 ปี	3.98	-	0.044	0.089	0.179
25-31 ปี	3.94		-	0.133	0.223*
32-38 ปี	4.07			-	0.089

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) : แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	18-24 ปี	25-31 ปี	32-38 ปี	39 ปีขึ้นไป
		3.98	3.94	4.07	4.16
39 ปีขึ้นไป	4.16				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุ 39 ปีขึ้นไป มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 25-31 ปี

4.2.1.3 สมมติฐานข้อที่ 1.3 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 : แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.633	0.317		
					1.048	0.352
	ภายในกลุ่ม	397	119.923	0.302		

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) : แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
	รวม	399	120.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.4 สมมติฐานข้อที่ 1.4 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษามีความแตกต่างกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 : แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.914	0.457	1.517	0.221
	ภายในกลุ่ม	397	119.643	0.301		
	รวม	399	120.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.5 สมมติฐานข้อที่ 1.5 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 : แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมจำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านรายได้ต่อเดือน

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.398	0.466	1.548	0.202
	ภายในกลุ่ม	396	119.159	0.301		
	รวม	399	120.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.6 สมมติฐานข้อที่ 1.6 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 : แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมจำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.988	0.663	2.213	0.086
	ภายในกลุ่ม	396	118.569	0.299		
	รวม	399	120.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

วัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)	ลำดับ
1. ลักษณะการใช้อำนาจ	-0.058	-1.058	0.291	4

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

วัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)	ลำดับ
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	0.289	5.436	0.000*	2
3. ลักษณะความเป็นเพศ	0.101	1.678	0.094	3
4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	0.319	5.102	0.000*	1

$R^2 = 0.332$, F-Value = 49.138, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านลักษณะความเป็นเพศและด้านลักษณะการใช้อำนาจไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) หรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)	ลำดับ
1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.065	1.048	0.295	3

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.23 (ต่อ) : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจกับความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)	ลำดับ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.372	5.629	0.000*	1
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.193	3.418	0.001*	2

$R^2 = 0.324$, F-Value = 63.245, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ การวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

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 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 และเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 25-31 ปี มากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา ได้แก่ อายุ 32-38 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุ 39 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และอายุ 18-24 ปี น้อยที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย น้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

5.1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

5.1.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

5.1.1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

5.1.1.7 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้อำนาจ โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.72$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.61-3.88 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการใช้ อำนาจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่านอย่าง ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.88$) บริษัทของท่านมีแผนผังการบริหารบริษัทที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.74$) ภายในบริษัทของท่านมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนในการทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.64$) และบริษัทของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.61$)

5.1.1.8 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.77$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นราย ข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.41-3.97 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตาม เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทของท่านให้ ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.97$) ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและ กฎเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.87$) ท่านให้การยอมรับความคิดเห็น จากผู้มีประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.82$) และบริษัทของท่านมีการนำความคิดเห็นของพนักงาน มาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.41$)

5.1.1.9 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศ โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.65$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏ

ว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.40-3.88 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทของท่าน ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.88) พนักงานในบริษัทของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.75) ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบริษัทท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.58) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ บริษัทของท่านให้โอกาสพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.40)

5.1.1.10 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.48) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.30-3.64 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะทำเพียงลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.64) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.51) บริษัทของท่านให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.46) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.30)

5.1.1.11 ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.69) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.47-3.97 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ บริษัทที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.97) บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.74) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.60) และระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.47)

5.1.1.12 ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =3.68) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.64-3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ย

($\bar{x}=3.74$) พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.67$) เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.66$) และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.64$)

5.1.1.13 ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.63$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.53-3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับแรงจูงใจของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.74$) ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.65$) สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.59$) และบริษัทมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.53$)

5.1.1.14 ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.01$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.89-4.17 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ดังนี้ ระดับความจงรักภักดีของความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.17$) ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสมบูรณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.10$) ไม่สนับสนุน เมื่อมีคนภายในพูดถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.06$) ปกป้องบริษัท เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.93$) มีการกล่าวชื่นชมบริษัทต่อหน้าบุคคลอื่น โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.92$) และมีความเต็มใจในการยอมรับนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.89$)

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 คือ ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบ

ความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

5.1.2.1.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านเพศ คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.1.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านอายุ คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุ 39 ปีขึ้นไป มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 25-31 ปี

5.1.2.1.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านสถานภาพสมรส คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.1.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านระดับการศึกษา คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.1.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านรายได้ต่อเดือน คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.1.6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 คือ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านลักษณะความเป็นเพศและด้านลักษณะการใช้อำนาจไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 คือ อิทธิพลของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและ

สวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 คือ ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจาก พนักงานทุกคนล้วนแต่มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อที่ต้องการความอยู่รอดในสังคมและนำรายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อันเนื่องมาจาก พนักงานคนใดที่มีอายุน้อยก็จะไม่ค่อยตั้งใจ

ทำงานและทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ เพราะพนักงานเหล่านี้ยังเป็นวัยรุ่นอยู่ ยังไม่มีครอบครัวและยังไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ จึงทำให้พนักงานเหล่านี้ไม่ค่อยมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร แต่พนักงานคนใดที่มีอายุมากๆ จะมีความตั้งใจและอดทนในการทำงาน เพื่อนำรายได้ไปเลี้ยงครอบครัวและนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้พนักงานเหล่านี้มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ มรกต ศรีตุมแก้ว (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในสวนกลาง จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้น จึงมีการสนับสนุนว่า ลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไป

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 คือ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านลักษณะความเป็นเพศและด้านลักษณะการใช้อำนาจไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ในด้านลักษณะความเป็นเพศและด้านลักษณะการใช้อำนาจไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด อันเนื่องมาจาก ขั้นตอนในการทำงานมีความเข้มงวดมากเกินไป จนทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ และพยายามหางานใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้งานใหม่แล้วพนักงานก็จะลาออกทันที ส่วนวัฒนธรรมองค์กรใน

ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด อันเนื่องมาจากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยที่พนักงานได้รับอิสระอย่างเต็มที่ในการทำงานและพนักงานมีการปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อความมั่นคงในการทำงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2544) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นๆรู้ว่าควรจะต้องประพฤติปฏิบัติตัวอย่างใดในการดำรงอยู่ในองค์กรนั้นๆ โดยทั่วไปวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีต่างๆที่องค์กรนั้นมีการปฏิบัติอยู่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พลิน ภูจรรย์ (2547) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี แนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรมีการยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กร ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญ คือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในทุกระดับของทั้งองค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วิวิจ ปกป้อง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ไทย มาลาया กลาส จำกัด จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุ 31- 35 ปี ระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี / ปวส. รายได้ 10,000 - 15,000 บาท ฝ่ายควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพ ตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ อายุงาน 3 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ระดับความคิดเห็นในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านลักษณะการแบ่งแยกเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะเวลาในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ด้านกระบวนการบริหารและด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ในระดับมากและเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ด้านกระบวนการบริหารด้านผลผลิตและผลลัพธ์ สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย มาลาया กลาส จำกัด แตกต่างกันพบว่า เพศ อายุ ฝ่ายและอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทย มาลาया กลาส จำกัด ที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีการสนับสนุนว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นเพศชายและด้านลักษณะการใช้อำนาจไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด แต่วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 คือ อิทธิพลของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความ จงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมาก โดย แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความ จงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกัน ข้าม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด อันเนื่องมาจาก บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนา ฝึกอบรมพนักงานน้อย จนทำให้ พนักงานไม่คำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับบริษัท ส่วนแรงจูงใจในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด อันเนื่องมาจาก เพื่อนร่วมงานมี ความเป็นมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและบริษัทยังมีการให้ผลตอบแทน สวัสดิการกับ พนักงานอย่างยุติธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันและทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุข จึง ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ที่ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของ พนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) โดยมีการแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ลำดับขั้นของความต้องการ ดังต่อไปนี้ ลำดับขั้นที่ 1 ความ ต้องการทางด้านร่างกาย คือ ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ร่างกายในเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อให้ ตนเองมีความอยู่รอด Maslow พิจารณาว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเปรียบเสมือนพื้นฐานที่มา ก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด เช่น เมื่อเรามีความหิวจัดและต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความ ต้องการอย่างอื่นจะถูกกลืนไปหมด

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา ความ ต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความ มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ Maslow กล่าวว่า คนที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติและมีการดำรงชีวิตเหมือน

บุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในความมั่นคงที่มีอยู่แล้ว ถ้าสังคมเดินไปด้วยความสงบ คือ เป็นสังคมที่ดี จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกของสังคมนั้นรู้สึกว่าคุณเองมีความปลอดภัย มั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุทกภัยที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การข่มขู่ การฆาตกรรมและการกดขี่ ข่มเหง

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและเป็นคนสำคัญของกลุ่ม ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการด้านความรัก ความเป็นเจ้าของและความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อน เพื่อต้องการที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะที่เด่นทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ เป็นธรรมชาติของทุกคนที่อยากได้รับการยอมรับและเป็นที่ยกย่องจากคนอื่น

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีฐานะที่เด่นทางสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนเหล่านั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าบุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากทำ บุคคลเหล่านั้นควรจะมีการให้ออกาสและพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ความรู้สึกว่าคุณทำงานที่มีความสำคัญ งานนั้นทำหายความสามารถ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วิมล นุ่มจ้อย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี การศึกษาสูงสุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจสามารถสรุปได้ดังนี้ แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม, แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม, แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านความมั่นคงในภาพรวมและแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมทั้งหมด 3. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้น จึงมีการสนับสนุนว่าแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด แต่แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การที่บริษัทจะประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจนั้น บริษัทต้องให้ความสำคัญกับพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง เพราะพนักงานเป็นหัวใจสำคัญของบริษัท บริษัทจึงควรแก้ไขในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะความเป็นเพศ และในเรื่องของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจแล้ว พนักงานก็就会有ความจงรักภักดีต่อบริษัท ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บริษัทสามารถลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้ เมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีกับบริษัทแล้ว ก็จะทำให้บริษัทได้เปรียบคู่แข่งและมีการดำเนินธุรกิจต่อไปในระยะยาว บริษัทก็จะสามารถสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานได้เพิ่มมากขึ้น นำมาซึ่งความมั่นคงของบริษัท

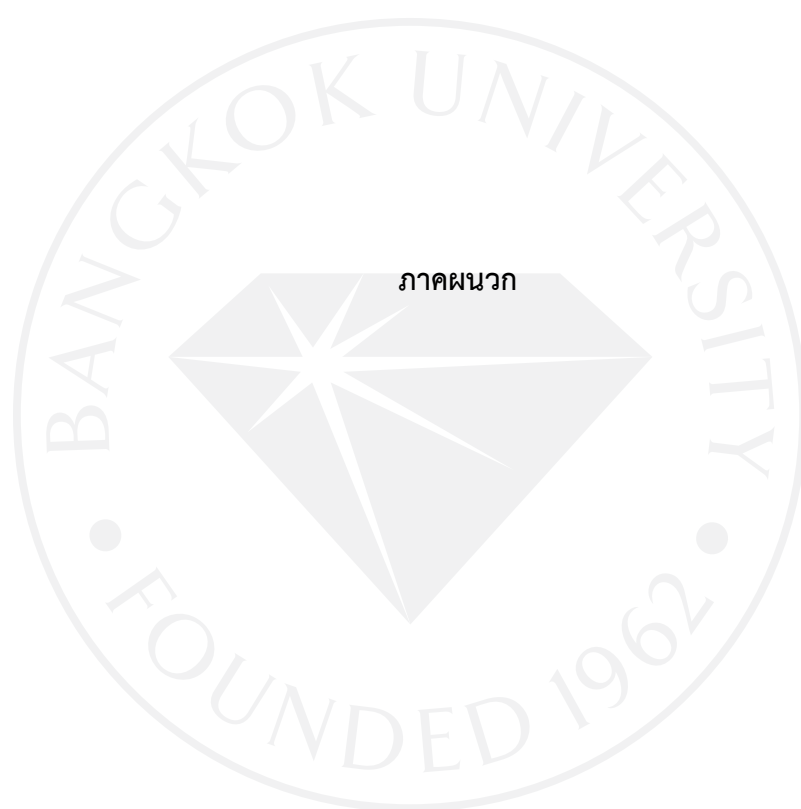
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาทำให้ทราบว่า บริษัทมีปัญหาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะความเป็นเพศ และในเรื่องของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นสาเหตุให้พนักงานไม่มีความจงรักภักดีต่อบริษัท บริษัทจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาโดยการลดช่องว่างระหว่างอำนาจลง มีการช่วยเหลือพนักงานในเรื่องต่างๆที่พนักงานประสบปัญหาอยู่ มีการจัดงานเลี้ยงฉลองตามเทศกาลต่างๆ เพื่อคนในบริษัทมีความสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับปัญหาของบริษัท และมีการสนับสนุนให้พนักงานรู้จักพัฒนาตนเองและมีการอบรมการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อระบบการทำงานของบริษัท เมื่อพนักงานรู้สึกพึงพอใจแล้ว ก็จะทำให้พนักงานทำงานกับบริษัทได้นาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อบริษัทมากยิ่งขึ้น เปรียบเสมือนว่าบริษัทนี้เป็นของตนเอง และการที่บริษัทมีพนักงานที่ดี ก็จะทำให้บริษัทสามารถขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ต่อไปในระยะยาว

บรรณานุกรม

- จูไรต์นั แซ่เตียว. (2554). *ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในสวนปฏิบัติการ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร สว่างศรี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2522). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ธรรมบุญ ธรรมวงศ์. (2554). *วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2552). *แนวคิดเรื่องความภักดีต่อองค์กร*. สืบค้นจาก <https://groups.google.com/forum/#!topic/siamhrm/15kXFUJfdLU>.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน). (ม.ป.ป.). *ความเป็นมา*. สืบค้นจาก <http://www.tpipolene.co.th/Thai/history.html>.
- บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน). (ม.ป.ป.). *นโยบายคุณภาพ*. สืบค้นจาก <http://www.tpipolene.co.th/Thai/policy.html>.
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2556). *แนวคิดเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร*. สืบค้นจาก <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ผลิน ภู่อรุณ. (2547). *การจัดการธุรกิจร่วมสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2549). *การจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบลท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- มรกต ศรีตุมแก้ว. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษา ลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.*
- วิมล นุ่มจ้อย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.*
- วิวิจ ปกป้อง. (2553). *วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทย มาลาया กลาส จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.*
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิจัยพัฒนา.*
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.*
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Adlerfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth.* New York: Free.
- Blau, P. M. & Scots, W. R. (1962). *Formae organizations.* SanFrancisco: Chandler.
- Herzberg, F. & et al. (1959). *The Motivation to work.* New York: Wiley Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human side of enterprise.* New York: McGraw-Hill.





แบบสอบถาม

เรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : วัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 : แรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 : ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

๕๗

ลงชื่อ.....

(นางสาวรุจิรา เรืองวิโลกฤตย์)

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ1.1 ชาย1.2 หญิง**2. อายุ**2.1 18-24 ปี2.2 25-31 ปี2.3 32-38 ปี2.4 39 ปีขึ้นไป**3. สถานภาพสมรส**3.1 โสด3.2 สมรส3.3 หย่า/หม้าย**4. ระดับการศึกษา**4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี4.2 ปริญญาตรี4.3 สูงกว่าปริญญาตรี**5. รายได้ต่อเดือน**5.1 ต่ำกว่า 10,000บาท5.2 10,000-20,000บาท5.3 20,001-30,000บาท5.4 30,001 บาทขึ้นไป**6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**6.1 ต่ำกว่า 5 ปี6.2 5-10 ปี6.3 11-15 ปี6.4 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างพร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
1. ลักษณะการใช้อำนาจ					
1.1 บริษัทของท่านมีแผนผังการบริหารบริษัทที่ชัดเจน					
1.2 ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
1.3 บริษัทของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง					
1.4 ภายในบริษัทของท่านมีสายการบังคับบัญชาและขั้นตอนในการทำงานที่เข้มงวดมากเกินไป					
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
2.1 พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทของท่านให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน					
2.2 ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์					
2.3 บริษัทของท่านมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
2.4 ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและ กฎเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้อย่าง เคร่งครัด					
3. ลักษณะความเป็นเพศ					
3.1 บริษัทของท่านให้โอกาสพนักงานทุก ระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3.2 ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทของท่าน ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง					
3.3 พนักงานในบริษัทของท่านมีความ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ					
3.4 ระบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของบริษัทท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการทำงาน					
4. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล					
4.1 พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจใน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าที่จะทำเพียงลำพัง					
4.2 ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
4.3 บริษัทของท่านให้โอกาสกับพนักงาน ทุกคนในการเสนอผลงาน					
4.4 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติ เอกฉันท์จากที่ประชุม					

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยให้ค่าคะแนนดังนี้

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1.1 ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม					
1.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน					
1.3 บริษัทมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง					
1.4 บริษัทให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง					
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
2.1 ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน					
2.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
2.3 พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
2.4 ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปด้วยดี					

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
3.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3.2 บริษัทมีการพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนให้เหมาะสม					
3.3 สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
3.4 บริษัทมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	ระดับความจงรักภักดี				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกได้รับรู้					

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงาน	ระดับความจงรักภักดี				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
2. ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสมบูรณ์					
3. ปกป้องบริษัท เมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่น					
4. มีการกล่าวชื่นชมบริษัทต่อหน้าบุคคลอื่น					
5. มีความเต็มใจในการยอมรับนโยบายของบริษัท					
6. ไม่สนับสนุน เมื่อมีคนภายในพูดถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรุจิรา เรืองวิไลภุคตย์
อีเมล	to_thinkof_inlove@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2555
ประสบการณ์ทำงาน	-



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 30 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) รุ้งรา เรืองวิไลภรณ์ อยู่บ้านเลขที่ 98
ซอย - ถนน - ตำบล/แขวง สีระก่าแพงใหญ่
อำเภอ/เขต อุทุมพรพิสัย จังหวัด ศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33120
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7500200334
ระดับปริญญา ตรี โท เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง


ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้


ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและ
แรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในทรมปฏิมิติงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีเอสไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน


ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..........ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาวรุ้งรำ เรืองใจโลกฤทัย)

ลงชื่อ..........ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..........พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพิพัฒน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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