

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด

A Study of Motivation and Workplace Environment Affecting  
Organizational Commitment: A Case Study of P.Y. Foods Co., Ltd.



การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด

A Study of Motivation and Workplace Environment Affecting Organizational  
Commitment: A Case Study of P.Y. Foods Co., Ltd.



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2557



©2559

จุฑาธิป วีระมโนกุล

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษา บริษัท พี. วาย. ฟู้ดส์ จำกัด

ผู้วิจัย จุฑาธิป วีระมโนกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....  
.....

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

.....  
.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

.....  
.....

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2559

จุฑาธิป วีระมโนกุล. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด (115 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.943 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมานด้วย ได้แก่ การหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-15 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (3.74, 3.75, และ 3.88 ตามลำดับ) และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Veeramanokul, J. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.  
A Study of Motivation and Workplace Environment Affecting Organizational  
Commitment: A case Study of P.Y. Foods Co.,Ltd. (115 pp.)  
Advisor: Pitsuphar Pachimsawat, Ph.D.

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the difference of personal factors including gender, age, education and employment period affecting organizational commitment, 2) to examine the factors of motivation and workplace environment affecting organizational commitment, and 3) to determine the level of organizational commitment of the employees at P.Y. Foods Co., Ltd. Questionnaires were used as the data collection tool and distributed to 400 participants. They were checked for the content validity and reliability using the Cronbach's Alpha test with a sample group of 30, and had a reliability value of 0.943. The statistical data analysis was conducted using the descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, and the inferential statistics including Multiple Regression Analysis.

Demographic data showed that most respondents were female, aged lower than 30 years old, had an academic degree lower than the bachelor's degree, and employment period of 5-15 years. Their opinion regarding the aspects of work motivation, workplace environment, and organizational commitment was at a high level (3.74, 3.75, and 3.88, respectively). It was also found that employees with different genders, ages, academic degrees, and employment period had no difference in their organizational commitment. In addition, both motivation factor and maintenance factor had an effect on their organizational commitment. The study also revealed that workplace environment factors including stability and security, career advancement, salary, communication, and welfare and benefits had an influence on the organizational commitment, with a statistical significance of 0.05.

*Keywords: Motivation, Workplace Environment, Organizational Commitment*

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงานอย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่ และทุ่มเท ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้สัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานบริษัท พี.วาย. ฟู้ดส์ จำกัด ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือที่ดี เหนืออื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลในครอบครัว ที่เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมในการเรียนคอยให้กำลังใจและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์มาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณทุกท่านที่กล่าวมานี้ ตลอดจนท่านเจ้าของเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้อ้างถึงทุกท่าน รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยเหลือจนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

จุฑาธิป วีระมโนกุล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีทางสถิติ	6
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	7
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	22
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	30
2.4 ประวัติและความเป็นมาของกรณีศึกษา	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	45
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.4 สมมติฐานการวิจัย	49
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	49



สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	50
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร	52
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	70
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	86
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	88
5.2 การอภิปรายผล	91
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	103
ประวัติผู้เขียน	115
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1: ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ	32
ตารางที่ 3.1: ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ค่าครอนบาร์คแอลฟา	48
ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	50
ตารางที่ 4.2: แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการทำงาน	52
ตารางที่ 4.3: แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	62
ตารางที่ 4.4: แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กร	66
ตารางที่ 4.5: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามเพศและการทดสอบสมมติฐาน	70
ตารางที่ 4.6: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามอายุและการทดสอบสมมติฐาน	71
ตารางที่ 4.7: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษาและการทดสอบ สมมติฐาน	72
ตารางที่ 4.8: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานและ การทดสอบสมมติฐาน	73
ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงข้อมูลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	74
ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร	75
ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	76
ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ กับองค์กร	78
ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	80

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	82
ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	83
ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิด ประโยชน์กับองค์กร	84
ตารางที่ 4.17: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	85
ตารางที่ 4.18: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	86
ตารางที่ 4.19: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	87
ตารางที่ 4.20: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3	87

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1: กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ	11
ภาพที่ 2.2: ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	16
ภาพที่ 2.3: ภาพแสดงการเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะที่แตกต่างกัน	19
ภาพที่ 2.4: Performance Management Model "The Gallup Path"	34



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจในสังคมไทยมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งการแข่งขันภายในประเทศและการแข่งขันของบริษัทต่างชาติที่เข้ามาประกอบธุรกิจในไทย การแข่งขันเหล่านี้ย่อมภายใต้ปัจจัยสำคัญต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และส่งผลกระทบต่อหลายๆ องค์กรในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดเติบโตก้าวหน้า และความได้เปรียบในการแข่งขัน การแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการทำงาน (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2550)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรจะต้องตระหนักไว้อยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงปรารถนา ความเต็มใจที่จะกำหนดขึ้นนำทักษะและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นสิ่งที่เปี่ยมพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจในการทำงานตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความเต็มใจในการสร้างผลงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยก็คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาพวกเขาไว้ในองค์กร แต่เมื่อไม่ได้รับปัจจัยดังกล่าว ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (ภรดา สุนทรโกपाल, 2552)

นอกจากแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรรวมถึงวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและระบบต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นเสมือนพลังเงียบที่เพิ่มประสิทธิผลของพนักงานภายในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายขององค์กร Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ

ในบรรดาปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรในองค์กรจัดเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญมากที่สุด การรักษาบุคลากรที่มีค่าต่อองค์กรไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดจึงเป็นสิ่งที้องค์กรทุกองค์กรพึงกระทำ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ถ้าสมาชิกในองค์กรใดๆ มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งเสริมให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีของ Porter (1983) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง นอกจากนี้ สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด ประการที่สอง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่าง เต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม ประการที่สาม ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึงความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความ ต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ Steers (ดวงพร พรวิทยา, 2540) กล่าวว่า หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจมากขึ้นเท่านั้น และมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ ตรา “โอชา” เป็นธุรกิจอาหารแปรรูปเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง จากการสังเกตผู้วิจัยพบว่าพนักงานมีการเปลี่ยนงานบ่อย มีอัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

### 1. ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจ ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์ จำกัด กลุ่มประชากรมีจำนวน 910 คน ซึ่งข้อมูลได้จากฝ่ายบุคคลบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์ จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน แต่ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

## 3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน

3.1.2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

3.1.3 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์

### 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

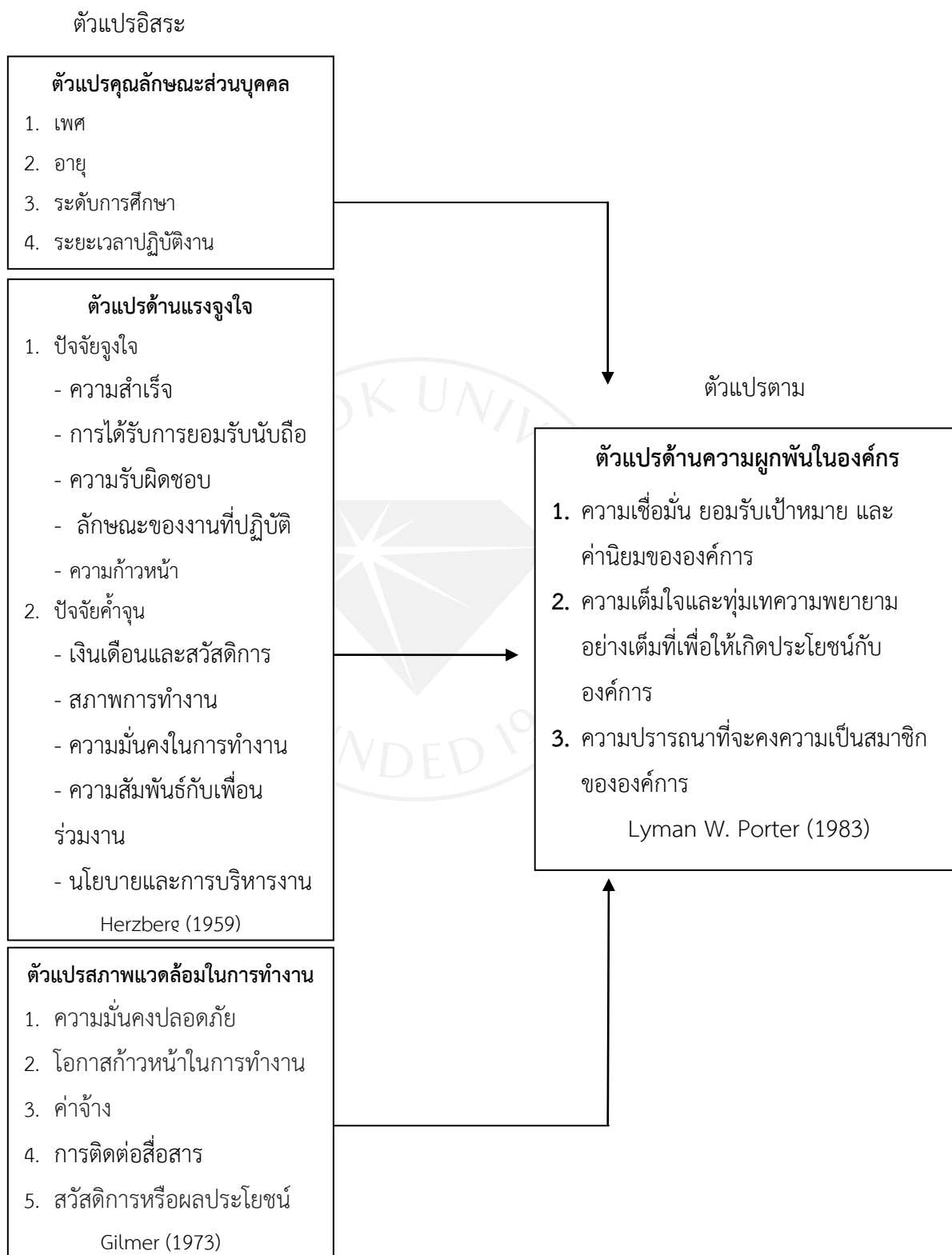
## 4. การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีทางสถิติ

### 1. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

**การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05**

### 2. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

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

2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### 1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พนักงานทุกแผนกของบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์ จำกัด มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของงาน
2. คำตอบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนั้น เป็นคำตอบที่เกิดจากความเข้าใจและตรงกับความรู้สึกอย่างแท้จริง ข้อมูลสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

### 1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์โดยตรง โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ
2. งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์ โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558
3. งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทุกแผนกของบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์โดยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวแปรแรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรตามคือ ตัวแปรความผูกพันในองค์กร

### 1.7 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ของบริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์ จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมอยากทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ ความรับผิดชอบ หมายถึง อำนาจในการ

รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุม ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อม ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและสภาพเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกายหรือวาทะที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการ การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวบุคคล ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร การที่ได้รับความเป็นธรรม ความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของ จำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและ กระบวนการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับเป็นไปอย่างเหมาะสม ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคลากรและเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน รู้สึกเห็นด้วยและยอมรับกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การแสดงถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่ดี มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่ย้ายหรือทำการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

### 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการ การบริหารงานให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร
2. ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงว่าปัจจัยใดที่ส่งผลมากหรือน้อยต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร

## บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัดสามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ประวัติและความเป็นมาของกรณีศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องความต้องการ ความปรารถนาที่อยู่ในใจของบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2535) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรองแก้ว อยู่สุข (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งแสดงออกถึงความพยายามและเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไขกำหนดว่า พฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นได้

Lovell (1980, p.109 อ้างใน พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ, 2553, หน้า 11) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้ำวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Beach (1965, p. 379) ได้ให้คำนิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Steers & Porter (1991 อ้างใน วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 212) กล่าวว่า “การจูงใจหมายถึง แรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอย่างถาวร หรือปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเหล่านั้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงขับที่อยู่ภายในตัวบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถวัดและสังเกตได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพียงอย่างเดียว

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

นิตยา เพ็ญศิริินภา และสุรชาติ ณ หนองคาย (2554, หน้า 60) อธิบายว่า กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจอาจสรุปเป็นขั้นตอน ดังภาพที่ 2.1 ได้ดังนี้

ภาพที่ 2.1: กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ



ที่มา: นิตยา เพ็ญศิริินภา และสุรชาติ ณ หนองคาย. (2554). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

1. การกระตุ้น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจ โดยนักวิชาการแบ่งการกระตุ้นออกเป็นสองลักษณะ คือ การกระตุ้นทางกาย และการกระตุ้นทางจิตใจ
2. การเกิดแรงขับเคลื่อน การกระตุ้นจะทำให้เกิดผลสองประการ คือ 1) การกระตุ้นทางกายจะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการ และ 2) การกระตุ้นทางจิตใจจะทำให้เกิดแรงชักจูง (Motive) ซึ่งถือว่าเป็นความอยาก
3. การเกิดเป้าที่ประสงค์ แรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นอันเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์กระทำให้เกิดต่อกายหรือต่อจิต จะขับเคลื่อนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นจะส่งผลให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ เช่น ความหิวเป็นแรงขับทางกาย จะขับเคลื่อนให้เกิดความต้องการ และความต้องการอันเกิดจากความหิวก็จะถูกนำมากำหนดเป้าประสงค์ คือ หายหิวหรืออิ่มแล้วแต่กรณี บุคคลจะนำเป้าประสงค์มาเป็นที่ตั้งในการกำหนดเป้าหมายของการกระทำหรือพฤติกรรม คือ ให้ได้มาซึ่งอาหาร เมื่อได้อาหารตามเป้าหมายก็นำมารับประทานจนบรรลุตามเป้าที่ประสงค์ ในกรณีที่เป็นความอยากที่จะได้รับเกียรติเชิดชูตนเองก็จะเป็นแรงชักจูงทางจิตใจ ให้บุคคลนำความอยากนั้นไปตั้งเป้าประสงค์ ซึ่งอาจตั้งเป้าประสงค์ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม และนำเป้าประสงค์ไป

กำหนดเป้าหมาย เพื่อกระทำการให้ได้มาซึ่งโล่เกียรติยศหรือสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเกียรติยศตามที่บุคคลตั้งเป้าประสงค์ไว้

Bernard & Steiner (1997) ได้เขียนคำจำกัดคำว่า “แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ” (ปิติตตา สันนหัทดี, 2550, หน้า 10)

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง (ปิติตตา สันนหัทดี, 2550, หน้า 10)

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

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อกรน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้อกรจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้อาชีพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาพสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลงอาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 287) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และคำจูงพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล แรงจูงใจสามารถมีรูปแบบที่หลากหลาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 94) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเม่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างแรงจูงใจสูงสุด



จากความหมายและแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ว่าอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำโดยได้รับการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีพลังผลักดันในการทำงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

### 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย

- 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน
- 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้
- 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล

ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสามารถนำมาสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเต็มใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ต้องการ

### 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างใน สุรเดช ลิปิกรณ์, 2552, หน้า 8) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจและภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุมสามารถควบคุมตนเองได้

1.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนได้แก่

2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทนต่างๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ทำให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา

ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารการจัดการ การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานอีกด้วย

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกล อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

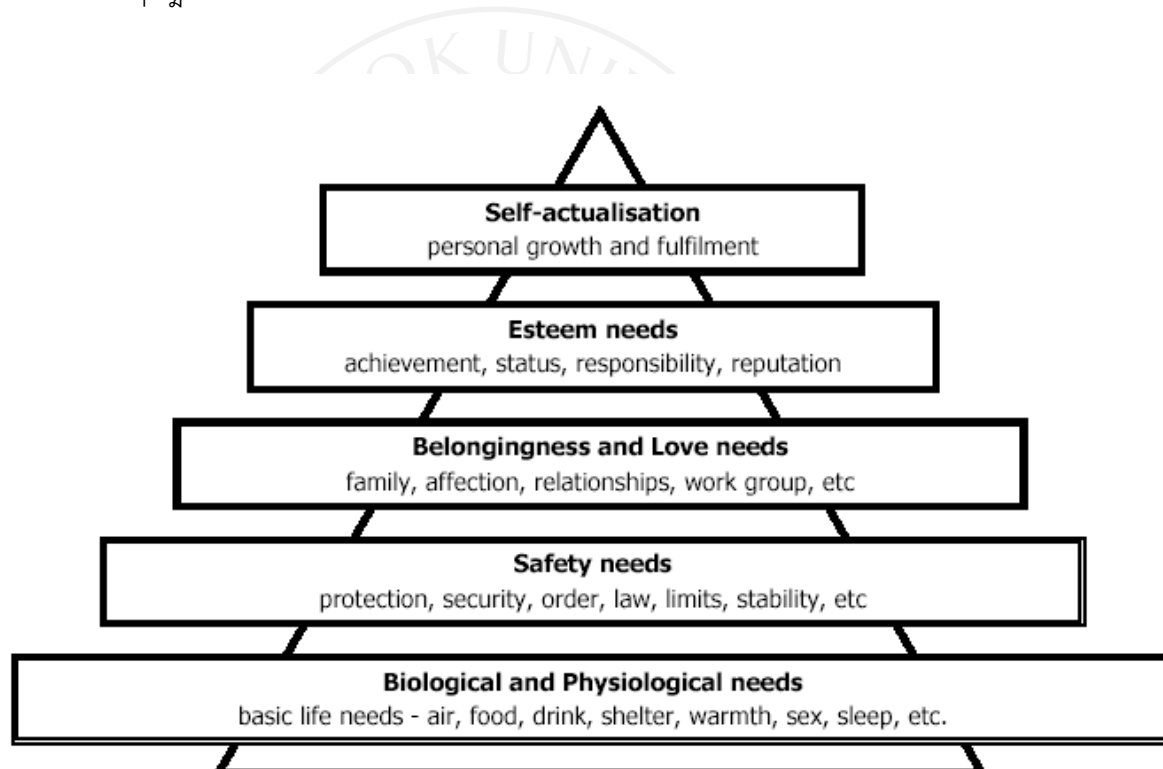
2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการที่จะนำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค่าจูง ถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค่าจูงที่เหมาะสม ก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

2.1.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งคิดค้นโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มีมุมมองที่ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้น จากระดับล่างสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับต่อไป โดยมาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ (ครองทรัพย์ วงศ์ม่าน, 2552, หน้า 9)

1. トラบไตที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่นั้น ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด
2. เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือแรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมนั้นๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น ที่จะยังมีอิทธิพลในการจูงใจได้
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นสูงต่อไปตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

ภาพที่2.2: ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



ที่มา: Chapman, A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved from <http://www.bradley.edu/campusorg/psiphi/DS9/ep/503r.html>.

มาสโลว์ ได้อธิบายถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เรียงตามลำดับดังนี้ (ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, หน้า 9)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด (Survival) เช่น ความต้องการด้านอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น มนุษย์จะพยายามแสวงหาการตอบสนองความต้องการทั้งหลายเหล่านี้เพื่อให้เกิดความต้องการในขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป แต่ขั้นต่อไปจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยในการเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ปราศจากภัยอันตรายทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งความต้องการในขั้นตอนนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปลอดภัยจากการถูกข่มเหงรังแก ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่ทำให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีที่พักอาศัย การมีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอ มีอาชีพการงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เมื่อความต้องการในระดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเริ่มมีความต้องการความรักความผูกพัน ทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ให้ความรัก และเป็นผู้รับความรักจากบุคคลต่างๆ ความต้องการครอบครองความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ของความต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และต้องการให้มีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตน ต้องการการมีครอบครัว ต้องการการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กร การมีเพื่อนร่วมงาน ต้องการเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึก ว่าตนเองมีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์อันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (Prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition) ความต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-esteem) มีความนับถือตนเอง (Self – respect) เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะมีความประสบความสำเร็จ เป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นหากไม่จำเป็น

4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from Other) มีความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติยศว่าเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนมีประโยชน์

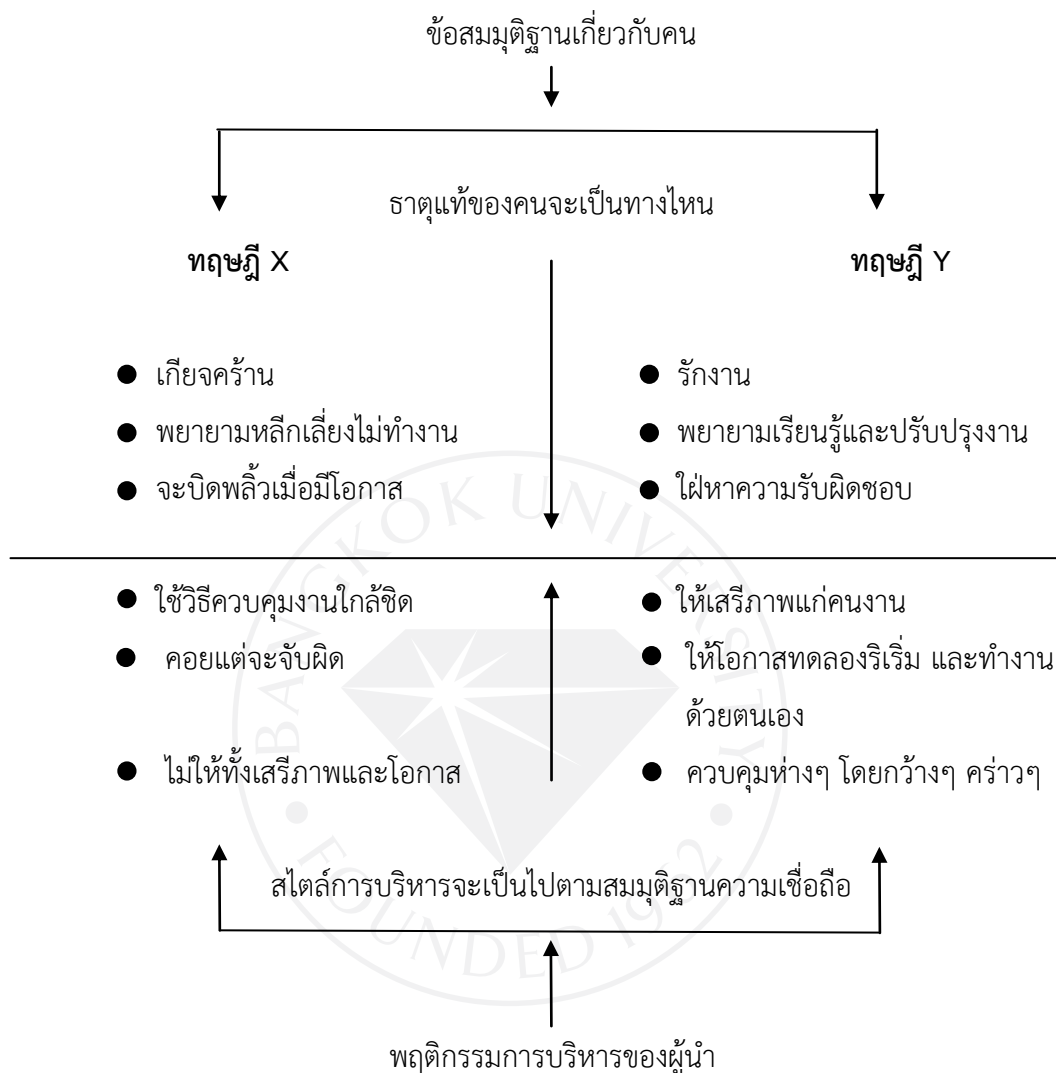
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self Actualization Need) หรือเรียกว่าสัจการแห่งตนจัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุดที่อยากให้เป็นในชีวิต และมีคุณค่าต่อความเป็นมนุษย์คือต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติ หรืออุดมการณ์ตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละคนนั้นก็จะมี ความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไป การได้พบความสำเร็จสูงสุดโดยใช้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัดและสนใจ การได้ใช้ความสามารถที่มีในการแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ทำหาย ให้สำเร็จด้วยดี บุคคลที่มาถึงความต้องการในลำดับนี้มักจะเป็นอิสระที่จะทำสิ่งใดๆ ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ยึดถือ มักเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมเพื่อเกิดประโยชน์ในส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

จากหลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ สามารถสรุปได้ว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจากลำดับขั้นใดขั้นหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป และความต้องการของมนุษย์แต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่จะจูงใจบุคลากรในองค์กรได้นั้น องค์กรควรทราบถึงลำดับขั้นความต้องการของพนักงานก่อน แล้วจึงหาทางตอบสนองให้ถูกต้อง

### 2.1.3.3 ทฤษฎี X,Y ของ McGregor (Theory X และ Theory Y)

ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550)

ภาพที่ 2.3: ภาพแสดงการเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน



ที่มา : ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: รัตนไตร.

1. Theory X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ

(1) ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

(2) ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธี การลงโทษต่างๆ

(3) คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มีวาทะหรือรสนหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

2. Theory Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้

(1) ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆนั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่างๆจะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

(2) ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรที่จะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ข้อสมมุติฐานทั้งสองข้อนี้ เป็นข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวคน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะเข้าใจและนำไปยึดถือในการปฏิบัติเพื่อจูงใจผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้รับผลผลิตที่สูงยิ่งขึ้น และเป็นตัวช่วยให้ผู้บริหารตระหนักว่า ควรที่จะต้องใช้วิธีในการบริหารคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น McGregor ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจคนให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยอมรับข้อสมมุติฐานใหม่ของคน นั่นคือ Theory Y หมายถึงพนักงานจะถือว่างานเป็นสิ่งปกติธรรมดา และการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน ดังนั้น คนทั่วไปจะไม่รังเกียจงานเสมอไป และถ้าหากสามารถหาวิธีการให้คนงานนั้นตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้จากหน้าที่การงานต่างๆ อย่างครบถ้วนแล้วย่อมทำให้ผลการทำงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจในขั้นอื่นๆ จากงานต่อไป (วิทยาลัยชุมชนปัตตานี, 2557)

การใช้ Theory Y จะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการจูงใจคนงานอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนมากกว่า แต่ก็ไม่ได้หมายถึงการละเลยการสั่งการ หากจะควบคุมทางอ้อม แนวคิดดังกล่าวของ McGregor หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นถึงคุณค่าที่เป็นพื้นฐานที่จะให้ประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์เป็นอย่างมาก คนงานจะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้น งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งก็จะทำให้สังคมได้รับการตอบสนองมากยิ่งขึ้นด้วย (วิทยาลัยชุมชนปัตตานี, 2557)

มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญคือ แรงขับภายในตัวบุคคลนั้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่นๆ นอกจากนั้นแล้วยังมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการ



ทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมาย ในแต่ละคน จะมีมากน้อยไม่เท่ากัน ล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งความปรารถนา นี้ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เรียนรู้วิธีการต่างๆ เพื่อที่จะให้ได้รับการตอบสนองที่ตนต้องการ เช่น ชายหนุ่มพยายามเรียนรู้หาวิธีในการเอาใจหญิงสาวเพื่อให้หญิงสาวมาสนใจตนเอง เป็นต้น ดังนั้น จึงจะเห็นว่า การแสดงออกถึงพฤติกรรมมักจะมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจทั้งสิ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การแสดงออกถึงพฤติกรรมในบางครั้งอาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจเดียว อาจเกิดจากแรงจูงใจหลายๆ อย่าง รวมกัน

#### 2.1.3.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland's Learned Needs Theory)

McClelland's Learned Needs Theory หรือทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดย McClelland จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์มี 3 ประการ คือ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือเมื่อประสบความสำเร็จแล้วก็จะทำให้มีความวิตกกังวล

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้คนหรือให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการความรับผิดชอบผู้อื่น

โดยที่ McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับที่สูง จากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ได้สรุปลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแต่ละประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่ชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อนติดต่อกัน เป็นเวลายาวนานโดยที่ไม่เบื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน การต้องการได้รับชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เด่นชัดและแน่นอน เป็น

ผู้มีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางได้

2. พฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีดังนี้ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่นเพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวา พฤติกรรมทุกๆ อย่างอยู่บนรากฐานแห่งความมีมิตรภาพและไม่ตรี

3. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ผู้ที่ชอบการถกเถียง โต้แย้ง จะไม่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ แต่จะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ McClelland ไม่ได้สรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น เพราะเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จเมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น (สมยศ นาวิการ, 2540)

ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า ความต้องการในแต่ละบุคคลนั้น มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ไม่สามารถระบุได้ว่าความต้องการใดมีแรงจูงใจมากกว่าหรือน้อยกว่า เพราะในแต่ละความต้องการของบุคคลมีเกณฑ์ที่แตกต่างกัน

ในงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ภายใต้อัจฉริยะใจในหัวข้อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเท่านั้น เนื่องจากพนักงานที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานัก

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Hoy & Miskel (1991, p. 55) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือภายนอกองค์การและมีศักยภาพหรืออิทธิพลต่อองค์การทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ 2 ทางว่า สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขตของหน่วยที่วิเคราะห์ (Unit of Analysis) และส่งผลต่อองค์ประกอบภายในระบบ ในขณะที่เดียวกันระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมได้ นอกจากนั้น การที่ขอบเขตของระบบไม่ตายตัว

ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่นวัฒนธรรม ความเชื่อที่ติดตัวบุคคลเข้าไปในองค์กรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, หน้า 24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นผู้ร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่างๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น ละออง สารเคมี สัตว์ต่างๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ยุง ปลา และเชื้อโรคที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

สมยศ นาวิการ (2524) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไว้ดังนี้ ทักษะที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนคือ ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รูปจำลองความเป็นผู้นำ แบบสามมิติถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของแนวความคิดว่าความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ ขึ้นอยู่กับการใช้แบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนควรจะเรียนรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพวกเขา สภาพแวดล้อมภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งประกอบขึ้นด้วยผู้นำ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ บุคคลที่ทำงานอยู่ระดับเดียวกับผู้นำองค์กรและลักษณะของงาน ตัวแปรผันสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น

सनานจิตร สุนทรทรัพย์ (2546, หน้า 3) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของระบบว่าสิ่งแวดล้อมมีหลายระดับทั้งในระดับองค์กร คือ สิ่งหรือสภาพภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อระบบย่อยภายในองค์กรที่วิเคราะห์ไปจนถึงอภีระบบ (Supra System) คือระบบภายนอกองค์กรซึ่งเป็นระบบที่ใหญ่กว่าหรือมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์กร เช่น ระบบเศรษฐกิจเป็นอภีระบบของระบบการศึกษา ถ้าระบบเศรษฐกิจล้มเหลวก็จะส่งผลให้ระบบการศึกษาไม่ได้รับทรัพยากรเพียงพอที่จะดำรงหรือพัฒนาระบบ

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ภายในองค์กร เช่น วัฒนธรรมในองค์กร ระบบบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร ซึ่งในแต่ละปัจจัยล้วนแต่มีอิทธิพลต่อกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบของทุกๆ เรื่องที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรที่จะศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจเพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และปรับสภาพแวดล้อมในองค์กรของตนเอง

### 2.2.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการที่นักพฤติกรรมศาสตร์ได้สังเกตพฤติกรรมมนุษย์ จึงทำให้เกิดความเชื่อเบื้องต้นที่ว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์ มนุษย์จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ สภาพแวดล้อมที่ว่าอาจเป็นสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม ก็มีผลผูกพันกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและกิจกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย (นงลักษณ์ มีจรูญสม, 2546)

เมื่อมนุษย์อาศัยอยู่รวมกันเป็นสังคมจึงต้องมีการจัดระเบียบในสังคม เพื่อเป็นการกำหนดพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมถึงเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิต ทุกหน่วยงานล้วนตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดการสภาพแวดล้อม เพราะสภาพแวดล้อมส่งผลต่อพัฒนาการของมนุษย์ จึงถือว่าสภาพแวดล้อมมีหน้าที่เราให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม (ทวิศิลป์ สารแสน, 2543)

อำนาจ ชีระวนิช (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อองค์กร ไว้ดังนี้ สภาพแวดล้อมองค์กรเป็นพลังและเงื่อนไขทั้งหมดที่มีศักยภาพในการสร้างผลกระทบต่อการทำงาน และนำมาซึ่งความสำเร็จและความล้มเหลว ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้จัดการองค์กรทุกประเภทต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อจิตใจและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อโอกาสที่เอื้ออำนวย อุปสรรคและแผนในอนาคต

Ackoff (1970 อ้างใน สนานจิตร์ สุคนทรทรัพย์, 2546, หน้า 6-8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารองค์กร ใน 4 ประเด็น ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการกำหนดภารกิจและผลผลิตที่คาดหวังขององค์กร ทำโดยการวิเคราะห์จากความต้องการหรือความพร้อมขององค์กรทางเดียวอาจไม่เพียงพอ เพราะความต้องการที่กำหนดโดยบุคลากรในองค์กรอาจไม่ได้มีการวิเคราะห์ในแง่ของความจำเป็นที่แท้จริง โดยเฉพาะองค์กรของรัฐ และความพร้อมขององค์กรก็เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ การกำหนดภารกิจโดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมจะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันต่อความจำเป็นที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความสำคัญในฐานะเป็นผู้ส่งตัวป้อนเข้าองค์กรและรับผลผลิตขององค์กร องค์กรมีความสัมพันธ์กับระบบในลักษณะเป็นวัฏจักร โดยองค์กรทั่วไปต้องรับตัวป้อนจากบริบท เช่น รัฐและเอกชนให้ตัวป้อนในรูปของทรัพยากร อาจเป็นในรูปเงิน วัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความพร้อมในการผลิต ตัวป้อนในรูปข้อมูลข่าวสาร เช่น รัฐมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องต้องเตรียมความพร้อม อันได้แก่ การเตรียมครูและบุคลากรประเภทอื่นที่รู้หลักจิตวิทยาและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนวิธีการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มดังกล่าว เป็นต้น

3. ความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการขององค์การ การบริหาร องค์การจำเป็นต้องได้รับการเกื้อหนุนจากบริบทนอกขอบเขตขององค์การ เช่น เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การทั้งในรูปแบบของวิธีการ และวัสดุอุปกรณ์จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาวิธีการเรียนการสอน การบริหารในองค์การ การพัฒนาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ในขณะเดียวกัน การที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมจะทำให้เกิดความพยายามในการบริหารงาน ในลักษณะการประสานการสร้างเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องรับรู้ถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ทำให้หน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ รวมทั้งการให้ข้อมูลแก่ผู้ร่วมงานอย่างรู้เท่าทันจึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารองค์การ

4. ความสำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่องค์การ องค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกจะพยายามใช้ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่องค์การอันจะนำไปสู่การปรับตัวขององค์การ เช่น การที่ผลผลิตขององค์การไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค การที่องค์การได้รับการจัดอันดับความสำคัญที่อยู่ในลำดับต่ำในการจัดสรรทรัพยากร นับว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับในทางอ้อมในสภาพการณ์ที่เป็นจริงมีหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งใช้ประโยชน์จากองค์การภายนอกในการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยตรง เช่น ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพนักศึกษาที่ไปฝึกงานหรือผู้จบการศึกษาจากสถาบันที่เป็นพนักงานหรือข้าราชการ แต่มีข้อมูลที่ค่อนข้างชัดเจนว่า หน่วยงานที่หาข้อมูลไม่ได้ นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงเรื่องที่เป็นจุดอ่อนขององค์การเท่าที่ควร

จากการศึกษาเรื่องความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลให้บุคคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปเช่นกัน ดังนั้น ถ้าองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 2.2.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยได้พบว่าคนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าการมั่นคงในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าการมั่นคงไม่ได้มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด และมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การ และบุคคลต่างๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Moos (1974, pp. 99-101) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตรย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) ใช้ประเมินลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกถึงความเป็นมิตรและการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรในการแนะนำหรือช่วยเหลือก็จะทำให้ผู้อื่นจะเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

1.3 การได้รับการสนับสนุน (Supervisor Support) การที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง รวมทั้งการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การเปิดโอกาสในการให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีควรมีการให้รางวัลหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Development Dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะวัดใน 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) บรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะที่ลูกจ้างหรือพนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิด มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจงาน และทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวของพนักงานเอง ถ้าหากพนักงานไม่มีอิสระและไม่มีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในอาชีพได้เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงาน ที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานให้สำเร็จ ในการทำงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ผู้ปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) บรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะกดดัน เร่งรีบ ต้องแข่งขันกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดจนเกินไป จึงทำให้เกิดความกดดันในการทำงานส่งผลให้ผลของงานออกมาไม่ดี

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนโยบายต่างๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจน (Clarity) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน กฎระเบียบนโยบายต่างๆ ลูกจ้างได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจน ถ้าองค์กรใดได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาเรื่องความขัดแย้งในเรื่องบทบาทจะไม่เกิดขึ้นในการทำงาน เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึงลักษณะการดูแล การจัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปแล้วในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่การควบคุมโดยใช้กฎข้อบังคับนั้นควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกว่านายจ้าง หรือข้อบังคับเข้มงวดจนเกินไป บรรยากาศในการทำงานก็จะดูเคร่งครัด ทำให้พนักงานเกิดความเครียด อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) หมายถึงการเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการทำงานถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบ และวิธีในการทำงานใหม่ๆ ให้ไม่ซ้ำซากจำเจ อยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่มีความแปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical Comfort) หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงาน หรือลูกจ้างรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ



ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่ง ถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี สี แสง และการตกแต่งภายในที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

เยาวัลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2534) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ ความร้อน ความเย็นเสียงดัง ความสั่นสะเทือน รังสี แสงสว่าง ความกดดัน บรรยากาศ ยังรวมถึงเครื่องจักร เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และบริเวณสถานที่ทำงานอีกด้วย เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) ได้แก่ สารเคมีชนิดต่างๆ ที่เป็นวัตถุดิบหรือผลผลิต หรือของเสียที่ต้องกำจัด อาจอยู่ในรูปแบบของฝุ่น คิวบิก ละออง ก๊าซ ไอสาร หรืออยู่ในรูปของของเหลว เช่น สารตัวทำละลายต่างๆ เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ของพนักงานนั้นมีทั้งชนิดที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตัวอย่างของชนิดที่มีชีวิต เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา พยาธิ และสัตว์อื่นๆ เช่น หนู เป็นต้น และตัวอย่างของชนิดที่ไม่มีชีวิต เช่น ฝุ่นพิษต่างๆ รวมถึง ฝุ่นไม้ ฝุ่นฝ้าย และฝุ่นเมล็ดพืชต่างๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Environment) หรือบางครั้ง เรียกว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน (Psychosocial Factors at Work) ครอบคลุมถึงภาวะทางจิตวิทยา สังคมและเศรษฐกิจ เช่น ภาวะที่ต้องย้ายถิ่นจากถิ่นเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรม การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจ การเข้าทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมและการทำงานที่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและผลผลิต เป็นต้น

ในงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Gilmer (1973)

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเป็นความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hrebiniak & Alutto (1972 อ้างใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541, หน้า 20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจ หรือ ไม่อยากออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน สุวรรณิณี คณานูวัฒน์, 2536, หน้า 17) ในความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิชัย รวิพันธ์ (2546, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เนื่องจากว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่เหนียวแน่น โดยจะแสดงออกถึงความรู้สึกดีๆ โดยการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร

อวยพร ประพทธีธรรม (2537) .ให้ค่านิยมของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยไม่ได้คิดที่จะทิ้งองค์กร ซึ่งความหมายและค่านิยมที่ได้ให้ไว้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การแสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ ความรู้สึกที่องค์กร และสมาชิกภายในองค์กรคนอื่นๆ เป็นเสมือนพี่น้องครอบครัวเดียวกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีความ

ต้องการที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกองค์กรเดียวกันนี้ไว้ เพื่อช่วยให้จุดมุ่งหมายนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการของบุคคลนั้นต่างหาก หากสมาชิกมีความเคารพชอบอภัยด้วยหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเย็นบุคคลนั้นก็เพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการก็จะมีความรู้สึกว่าไม่ชอบองค์กรนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ในเรื่องความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร มุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

### 2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ที่สามารถช่วยให้องค์กรทำนายอัตราการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในระดับที่ต่ำ อีกทั้งยังสามารถใช้วัดประสิทธิภาพขององค์กรได้อีกด้วย หากองค์กรประสบกับปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานอย่างไม่เต็มที่ ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านเวลา ที่จะใช้ในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เป็นต้น รวมทั้งมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากการขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญคือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2531)

Steers (1977 อ้างใน ภัทรวิภา ศิริเพชร, 2541, หน้า 9-10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าหรือออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

Newstrom & Davis (1989 อ้างใน ปิยะ บุณนาค, 2543, หน้า 16) ได้แสดงตารางของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1: ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออกลดน้อยลง</li> <li>- ความเสียหายในการปฏิบัติงาน</li> <li>- คุณธรรมของบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร</li> <li>- ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ</li> <li>- ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร</li> <li>- เกิดพฤติกรรมต่อต้าน</li> </ul>
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น</li> <li>- สกัดกันความตั้งใจในการลาออก</li> <li>- เพิ่มความพึงพอใจในงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง</li> <li>- บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความ</li> <li>ต้องการขององค์กรกับความ</li> <li>ต้องการที่จะไม่ทำงาน</li> <li>- ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง</li> </ul>

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ): ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่างๆ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ด้านบวก	ด้านลบ
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน</li> <li>- บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต</li> <li>- ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานสูงขึ้น</li> <li>- จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้</li> <li>- บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว และขาดความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- บุคลากรจะทำผิดกฎและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร</li> </ul>

The Gallup Organization (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการสำรวจดังกล่าวทำให้เกิดคำถาม 12 ประการ หรือ “Q12” ที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์ เป็น 4 ชั้น ที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการ คือ

1. ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความคาดหวัง เครื่องมือและอุปกรณ์
2. การสนับสนุนทางการบริหาร ได้แก่ โอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับการดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา
3. สัมพันธภาพ ได้แก่ การยอมรับในความคิดเห็น ภารกิจ และเพื่อนร่วมงาน
4. ความก้าวหน้าในงาน

หลักเกณฑ์ดังกล่าวจะแบ่งเป็นดังรูปด้านล่าง โดยฐานพีระมิตจะถามความจำเป็นขั้นพื้นฐานไล่จนมาถึงยอดพีระมิตตามลำดับ

ภาพที่ 2.4: Performance Management Model "The Gallup Path"



ที่มา: Certo, S. C. (1992). *Modern management*. New York: A division of Simon and Schuster.

จากแนวคิดนี้ Gallup ได้แบ่งประเภทพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจทำงาน และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

จากผลการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงานของตนเอง นอกจากนี้ คนกลุ่มนี้ยังอยู่ในองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลงเรื่อยๆ แต่ถ้าองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการ หรือการพัฒนาองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

Buchanan (1974 อ้างใน นภาพิณ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดความควบคุมจากภายนอกได้อีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยลดความสูญเสียในด้านต่างๆ และเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.3.3.1 Porter(1983) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรและเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ ก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยและยอมรับกับจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะสามารถนำบุคคลนั้นๆ มุ่งสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าได้อยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่ดี ซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จึงส่งผลให้มีผลงานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือบุคคลอื่นๆ เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้น ก็จะพยายามช่วยกัน แก้ไขปัญหา
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่ย้ายหรือทำการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่ย้ายไปไหนเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือการปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระภาพทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติ หรือวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2.3.3.2 Kanter & Kan (1968) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและจงรักภักดีแก่สังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ไม่องค์กรใหม่จะเพิ่มเงินเดือนขึ้น รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่นๆ Buchanan (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1. ความเป็นองค์กรหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปทางเดียวกับของตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร(Loyalty)

2.3.3.3 March & Mannari (1997) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

2.3.3.4 วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) กล่าวว่าไว้ว่าสมาชิกจำเป็นต้องมีความผูกพันซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน ความผูกพันนี้จำแนกออกเป็น 4 ลำดับขั้นคือ

1. ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับสมาชิก
2. ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์กร
3. ความผูกพันระหว่างองค์กรกับองค์กรอื่นๆ
4. ความผูกพันระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม

ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ไม่ห่างไกลตัวเรานัก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรจะเกิดผลดีต่อองค์กร ถ้าหากสมาชิกทั้งหลายได้มีความเข้าใจถูกต้องต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ต่างก็จะร่วมมือช่วยกันให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นความผูกพันของสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความรัก เคารพ ชอบ อธิยาศัย หัวหน้าหรือผู้จัดการแม้งานที่ทำงานลำบากก็จะพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้นไม่ใช่ตัวผู้จัดการ ความผูกพันระหว่างองค์กรกับองค์กรอื่นๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อสมาชิกทั้งหมดขององค์กรที่ผูกพันและเนื่องจากความผูกพันระหว่างองค์กรเกิดขึ้นโดยผู้บริหารองค์กร ทั้งสองความผูกพันระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นในแง่ใดก็ตามก็ไม่เป็นไปโดยสมาชิกของสององค์กรนั้น ความผูกพันระหว่างองค์กรจึงเป็นการการผูกพันระหว่างบุคคลของแต่ละองค์กรความผูกพันระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม สิ่งที่เกี่ยวข้องความผูกพันกับองค์กรรวมเรียกว่าสิ่งแวดล้อม วิจิตร วรุตบางกูร (2546) กล่าวว่าความสำเร็จของหัวหน้างานไม่ใช่อยู่ที่การมีอำนาจในการบังคับบัญชา หรือการมีความรู้ในงานที่ทำ



เท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย เช่น ความรักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ความจงรักภักดี เชื่อถือศรัทธา และการให้ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารบุคคลให้ได้ทั้งงาน และนำใจคน เพื่อให้คนในองค์กรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ นอกจากนั้นผู้บริหารยังจะต้องมีความสามารถที่ سراแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรัก ความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน พุ่มเท กำลังกายกำลังใจกำลังความคิดและสติปัญญาหาทางเพื่อปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2.3.3.5 ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อดังต่อไปนี้ ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจ และความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของ นายจ้าง โดยเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่ทุ่มเทพลังงานในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้ บรรลุถึงเป้าหมายได้ตามต้องการ

ในงานวิจัยนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Porter (1983)

## 2.4 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 ประวัติและความเป็นมา

บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ ตรา “โอชา” ตั้งอยู่เลขที่ 408 หมู่ 7 ถนนสุขุมวิท ซ.วิทยุการบิน ต.ท้ายบ้านใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280 เดิมเริ่มต้นกิจการในรูปแบบกิจการในครอบครัวมากกว่า 30 ปี และได้รับการยอมรับจากผู้บริโภคโดยทั่วไป ต่อมาได้ก่อตั้งในรูปบริษัทขึ้น เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2542 ภายใต้การบริหารงานของ คุณพยนต์ แซ่ลิ้ม ในปัจจุบันมีพนักงาน 910 คน มีพื้นที่โรงงานประมาณ 15 ไร่ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

บริษัทได้มีการพัฒนากระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยในทุกขั้นตอน กระบวนการผลิตเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ที่มีรสชาติอร่อย, สะอาด, ถูกหลักอนามัย ได้รับการรับรองจาก กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และคณะกรรมการอาหารและยา ออกใบรับรอง อ.ย. ปัจจุบันบริษัทมี ผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดมากมาย เช่น หมูหยอง น้ำพริกหมูหยอง น้ำพริกเผา น้ำพริกเผาต้มยำ ไส้กรอก ไส้กรอกอีสาน หมูยอ กุนเชียง แหนม เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทยังได้รับการตรวจประเมินตาม ประกาศ กระทรวงสาธารณสุข(ฉบับที่ 193) พ.ศ. 2543 เรื่องวิธีการผลิต เครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิต และการเก็บรักษาอาหารประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 220) พ.ศ. 2544 เรื่องน้ำบริโภค ภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท (ฉบับที่ 3) เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2547

ผลิตภัณฑ์ ของทางบริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการยกระดับสถานที่ผลิตอาหาร อาหารปลอดภัย ของกระทรวงสาธารณสุข (Food Safety) จ.สมุทรปราการ และได้รับโลรางวัลอาหารดีเด่น ปี 2546 ครั้งที่ 6 รางวัลอาหารดีเยี่ยม ปี 2546 ครั้งที่ 5 รางวัลประกอบกิจการอาหารมาตรฐาน และเข้าร่วมโครงการอาหารเทคโนโลยีการผลิตที่สะอาด อุตสาหกรรมรายสาขาแปรรูปจากเนื้อสัตว์ และเพื่อประกาศศักดิ์ศรีของการค้าไทยในตลาดโลก หมูหยองโอชา ได้ส่งออกไปจำหน่ายทั่วโลก สามารถทำรายได้เข้าประเทศ ทั้งยังเป็นการสนองนโยบายรัฐบาลอีกด้วย ผลิตภัณฑ์หมูหยอง ตรา "โอชา" ยังได้รับความไว้วางใจจากผู้ผลิตสินค้าที่ประสงค์จะใช้ชื่อสินค้าของตนเอง โดยบริษัทได้ผลิตให้กับผู้ผลิตทุกรายด้วยมาตรฐานเดียวกัน จึงมั่นใจได้ว่าหมูหยอง ตรา "โอชา" จะครองใจผู้บริโภคทั้งด้านรสชาติ ความสะอาด และราคาที่ยุติธรรมตลอดไป

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 แรงจูงใจ

พัชรา โพชะนิกร และชุตีระ ระบอบ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพัน ในการทำงานและการออกจากงานของพนักงาน ด้านโลจิสติกส์การจัดเตรียมอาหารสำหรับสายการบิน จากการจัดจ้างภายนอก เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจากการจัดจ้างภายนอก จำนวน 234 คน พบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ปัจจัยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คือ วัตถุประสงค์ของการจัดจ้างภายนอกเพื่อลดค่าใช้จ่าย และภาระด้านสวัสดิการ เพื่อทุ่มเทกับงานหลักให้ได้ผลผลิตมากขึ้น การบริหารต้นทุนให้เกิดประสิทธิภาพ ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับเป็นแนวทาง ในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ จัดให้มีหน่วยงานเฉพาะดำเนินงานด้านพนักงานจาก การจัดจ้างภายนอก จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานจริง กำหนดนโยบายชัดเจนในการพัฒนาพนักงานจากการจัดจ้างภายนอก เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีมงาน สร้างภาวะผู้นำ การสรรหาพนักงานจากภายนอกไม่ยึดกับ บริษัทเดียว เพื่อลดปัญหาการได้รับพนักงานไม่ตรงกับความต้องการ พนักงานมีศักยภาพต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ปัญหาความล่าช้าในการจัดส่งพนักงาน

กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า

พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กรในด้านการสื่อสารแบบบนลงล่าง ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารแบบแนวนอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร และการจูงใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร

ณิชาศินี นำประดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดราชบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดราชบุรี จำนวน 196 คน จากการทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร (3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกด้าน ซึ่งความผูกพันที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา ด้านนโยบายในการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนภาพรวมที่มีความผูกพันอยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและด้านเงินเดือน ยกเว้นด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรพรพิสิษฐ์ ตั้งใจ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช. การช่าง จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ( $r=0.832$ ) โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.01

สุรตนา จงรักษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ABC จำนวน 187 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจภายนอกภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาตามปัจจัยทางด้านการศึกษาในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด การทดสอบตามสมมติฐาน พบว่า การเคยเข้ารับฝึกอบรมที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC แตกต่างกัน การพยากรณ์อิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้

ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท A จำนวน 144 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปกรณ ธีรวณิชพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิชซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท แบล็ค แอนด์ วิชซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 160 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุดในภาพรวม ภายใต้ปัจจัยจูงใจพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ภายใต้ปัจจัยอนามัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

ประยงค์ มีผล (2545) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปบริษัทใหม่ทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 8 ตัวแปรได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ บุคลิกภาพ ภาวะความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานมี 1 ตัวแปรคือตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการและตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานได้แก่เพศอายุการศึกษาประสบการณ์ทำงานการดูแลสมาชิกในครอบครัวค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้านค่าผ่านรถและค่าใช้จ่ายภายในบ้านเช่นค่าน้ำค่าไฟและตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมี 5 ตัวแปรได้แก่สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ

เพื่อนร่วมงานสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตำแหน่งงานบรรยาภาศในการทำงาน และบุคลิกภาพ

### 2.5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิวพร เล็งไพบูลย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำรองที่นั่ง บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) จำนวน 120 คน พบว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงานระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ อายุงานและระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความเครียดในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านกายภาพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 30.4 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวน 158 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย คุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะเฉพาะทางสังคม สภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรและการจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ การนิเทศงาน ค่าจ้าง และการติดต่อสื่อสาร

สวรัตน์ สวธนไพบูลย์ (2548) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสิ่งทอแห่งหนึ่งจำนวน 231 คน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุ 25 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.661

อภิชาติ จีวีริยะวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณี พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### 2.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร

มธุรส วิไลลักษณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ยุวรัตน์ สีสะพงศ์วัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็ส เซ่น (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์ เจ็ส เซ่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 241 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน 2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน 3) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน 4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 277 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

สันตฤทัย ลิ้มวีรันธ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ได้แก่ด้านองค์การเป็นที่พึ่งได้ 2) ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูงที่สุด

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาครและสมุทรสงครามที่พบว่า เพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

รุ่งทิwa สุดแดน (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันของนัก  
สังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อ  
ศึกษาระดับความผูกพัน และเพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ต่อ  
องค์กรต่าง ๆ ต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับเวลาที่ปฏิบัติงานรายได้ ตำแหน่ง  
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่สำเร็จ และสถาบันที่สำเร็จการศึกษา ไม่พบ  
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร





### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีระเบียบการวิจัยดังนี้

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

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยการใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจ ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

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

ส่วนที่ 1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- |                       |                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------|
| 1. เพศ                | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)  |
| 2. อายุ               | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal scale) |
| 3. ระดับการศึกษา      | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal scale) |
| 4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal scale) |

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลวัดระดับแรงจูงใจ

ข้อมูลแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                                       |                  |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด | 1.00 – 1.80 |
| 2. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย       | 1.81 – 2.60 |
| 3. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง    | 2.61 – 3.40 |
| 4. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก        | 3.41 – 4.20 |
| 5. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด  | 4.21 – 5.00 |

### ส่วนที่ 4 ข้อมูลวัดระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลสภาพแวดล้อมประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                                       |                  |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด | 1.00 – 1.80 |
| 2. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย       | 1.81 – 2.60 |
| 3. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง    | 2.61 – 3.40 |
| 4. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก        | 3.41 – 4.20 |
| 5. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด  | 4.21 – 5.00 |

### ส่วนที่ 5 ข้อมูลวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- |                                       |                  |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย       | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง    | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก        | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด  | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด | 1.00 – 1.80 |
| 2. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย       | 1.81 – 2.60 |
| 3. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง    | 2.61 – 3.40 |
| 4. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก        | 3.41 – 4.20 |
| 5. ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด  | 4.21 – 5.00 |

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

##### 1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

##### 2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถาม มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวล หาค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.943 นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยจะทำการแจกในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2558

ตารางที่ 3.1: แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.941	65

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด กลุ่มประชากรมีจำนวน 910 คน ซึ่งข้อมูลได้จากฝ่ายบุคคลบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $+5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน แต่ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2558

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลพนักงานของบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ได้ทราบถึงความต้องการของผู้วิจัย และมีความเข้าใจในข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด โดยให้ระยะเวลา 30 นาทีถึง 1 ชั่วโมงในการทำแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามกลับคืน

3.3.4 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ทำเสร็จแล้วมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมในเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ 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

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

2. สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3. สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู๊ดส์ จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอและอธิบายผลวิจัยโดย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรูปของจำนวนและร้อยละ

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจำแนกตามแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

รายละเอียดการนำเสนอผลการวิจัย ดังแสดงต่อไปนี้

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ผลดังกล่าวปรากฏในตาราง และคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	152	38
หญิง	248	62
รวม	400	100

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1(ต่อ): แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	244	61
30 – 45 ปี	128	32
สูงกว่า 45 ปี	28	7
รวม	400	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	314	78.5
ปริญญาตรี	86	21.5
รวม	400	100
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	76	19
5 – 15 ปี	272	68
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	52	13
รวม	400	100

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 : แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61 อายุ 30 – 45 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อายุ สูงกว่า 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 15 ปี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจำแนกตามแรงจูงใจ  
สภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.2: แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ  
ในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
<b>- ความสำเร็จในการ ทำงาน</b>								
1. ท่านปฏิบัติตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (14.0)	298 (74.5)	46 (11.5)	3.98	0.505	เห็นด้วย มาก
2. ท่านสามารถแก้ ปัญหาต่างๆ ที่เกิด ขึ้นกับหน่วยงานได้	0 (0.00)	0 (0.00)	110 (27.5)	272 (68.0)	18 (4.5)	3.77	0.517	เห็นด้วย มาก
3. ท่านปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	92 (23.0)	276 (69.0)	32 (8.0)	3.85	0.537	เห็นด้วย มาก
4. ท่านภูมิใจและมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย สำเร็จ	0 (0.00)	4 (1.0)	84 (21.0)	282 (70.5)	30 (7.5)	3.85	0.549	เห็นด้วย มาก
5. ผลการทำงานของ ท่านประสบผลสำเร็จ	0 (0.00)	0 (0.00)	154 (56.0)	224 (56.0)	22 (5.5)	3.67	0.576	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความสำเร็จในการทำงาน (ต่อ)</b>								
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	0 (0.00)	0.8 (0.20)	99.20 (24.8)	270.40 (67.6)	29.60 (7.40)	3.82	0.300	เห็นด้วย มาก
<b>- การได้รับการ ยอมรับนับถือ</b>								
6. ท่านเป็นตัวอย่าง ในการทำงานต่อ เพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	98 (24.5)	282 (70.5)	20 (5.0)	3.81	0.508	เห็นด้วย มาก
7. ท่านเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	90 (22.5)	286 (71.5)	24 (6.0)	3.84	0.508	เห็นด้วย มาก
8. ท่านได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชา	0 (0.00)	0 (0.00)	80 (20.0)	286 (71.5)	34 (8.5)	3.89	0.522	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	0 (0.00)	0.0 (0.00)	89.33 (22.33)	284.67 (71.17)	26.0 (6.50)	3.84	0.391	เห็นด้วย มาก
<b>- ความรับผิดชอบ</b>								
9. งานที่ทำอยู่ระบุ หน้าที่ความรับผิดชอบ ชัดเจน	0 (0.00)	0 (0.00)	98 (24.5)	282 (70.5)	20 (5.0)	3.63	0.578	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความรับผิดชอบ (ต่อ)</b>								
10. ท่านเคยได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	0 (0.00)	0 (0.00)	90 (22.5)	286 (71.5)	24 (6.0)	3.81	0.527	เห็นด้วย มาก
11. ท่านมีอิสระใน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	0 (0.00)	0 (0.00)	98 (24.5)	282 (70.5)	20 (5.0)	3.82	0.564	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความรับผิดชอบ	0 (0.00)	0 (0.00)	95.33 (23.83)	283.33 (70.83)	21.33 (5.33)	3.75	0.385	เห็นด้วย มาก
<b>- ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ</b>								
12. งานที่ท่านปฏิบัติ มีความท้าทาย	0 (0.00)	4 (1.00)	132 (33.0)	256 (64.0)	8 (2.0)	3.67	0.531	เห็นด้วย มาก
13. งานที่ท่านปฏิบัติ ต้องเพิ่มเติมความรู้ ใหม่ๆเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	84 (21.0)	302 (75.5)	14 (3.5)	3.83	0.464	เห็นด้วย มาก
14. งานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับความรู้ความ สามารถของท่าน	0 (0.00)	0 (0.00)	162 (40.5)	222 (55.5)	16 (4.0)	3.64	0.559	เห็นด้วย มาก
15. ปริมาณงานที่ ท่านได้รับมีความ เหมาะสม	0 (0.00)	2 (0.50)	162 (40.5)	218 (54.5)	18 (4.5)	3.63	0.578	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ (ต่อ)</b>								
16. ท่านมีอิสระใน การแก้ปัญหาในขณะ ปฏิบัติงาน	0 (0.00)	4 (1.00)	176 (44.0)	198 (49.5)	22 (5.5)	3.60	0.610	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	0 (0.00)	2.0 (0.50)	143.20 (35.80)	239.20 (59.80)	15.60 (3.90)	3.67	0.336	เห็นด้วย มาก
<b>- ความก้าวหน้าใน การทำงาน</b>								
17. ท่านมีโอกาส เลื่อนขั้นตามความ สามารถ	0 (0.00)	2 (0.50)	100 (25.0)	286 (71.5)	12 (3.0)	3.77	0.498	เห็นด้วย มาก
18. ท่านได้รับการ สนับสนุนใน การศึกษาต่อ	0 (0.00)	6 (1.50)	108 (27.0)	268 (67.0)	18 (4.5)	3.75	0.557	เห็นด้วย มาก
19. ท่านได้รับการ ส่งเสริมในการศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มความรู้	0 (0.00)	6 (1.50)	106 (26.5)	264 (66.0)	24 (6.0)	3.77	0.575	เห็นด้วย มาก
20. ท่านได้รับการ ส่งเสริมการพัฒนา ทักษะเพื่อให้เกิด ความชำนาญ	0 (0.00)	4 (1.00)	108 (27.0)	272 (68.0)	16 (4.0)	3.75	0.576	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความก้าวหน้าใน การทำงาน (ต่อ)</b>								
21. การเลื่อน ตำแหน่งเป็นไปอย่าง ยุติธรรม ตามผลงาน	0 (0.00)	4 (1.00)	152 (38.0)	228 (57.0)	16 (4.0)	3.64	0.610	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน	0 (0.00)	4.4 (1.10)	114.80 (28.70)	263.60 (65.90)	17.20 (4.30)	3.73	0.355	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ปัจจัยจูงใจทั้งหมด	0 (0.00)	1.71 (0.43)	111.43 (27.86)	265.24 (66.31)	21.62 (5.40)	3.76	0.236	เห็นด้วย มาก
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>								
<b>- เงินเดือนและ สวัสดิการ</b>								
22. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตและเหมาะ สมกับสภาพเศรษฐกิจ กิจในปัจจุบัน	2 (0.50)	2 (0.50)	108 (27.0)	258 (64.5)	30 (7.5)	3.78	0.602	เห็นด้วย มาก
23. ค่าตอบแทนที่ ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานและ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานของท่าน	2 (0.50)	2 (0.50)	162 (40.5)	208 (52.0)	26 (6.5)	3.64	0.635	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- เงินเดือนและ สวัสดิการ (ต่อ)</b>								
24. องค์กรของท่าน มีการจัดสรรและให้ สวัสดิการแก่พนักงาน งานอย่างเพียงพอ	2 (0.50)	2 (0.50)	166 (41.5)	206 (51.5)	24 (6.0)	3.62	0.630	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	2 (0.50)	2 (0.50)	145.33 (36.33)	224.00 (56.00)	26.67 (6.67)	3.68	0.497	เห็นด้วย มาก
<b>- สภาพการทำงาน</b>								
25. สถานที่ทำงาน ของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย	2 (0.50)	0 (0.00)	192 (48.0)	190 (47.5)	16 (4.00)	3.55	0.599	เห็นด้วย มาก
26. สถานที่ทำงาน ของท่านมีอุปกรณ์ สำนักงานใช้อย่าง เหมาะสมและเพียงพอ	2 (0.50)	2 (0.50)	114 (28.5)	252 (63.0)	30 (7.50)	3.77	0.609	เห็นด้วย มาก
27. สภาพแวดล้อม ในการทำงานมีความ สะดวกสบายและเอื้อ ต่อการทำงาน	2 (0.50)	2 (0.50)	114 (28.5)	260 (65.0)	22 (5.50)	3.75	0.584	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- สภาพการทำงาน (ต่อ)</b>								
28. องค์กรมีการจัด งานให้เหมาะสมกับ จำนวนบุคลากร	2 (0.50)	0 (0.00)	164 (41.00)	214 (53.5)	20 (5.00)	3.63	0.604	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านสภาพการทำงาน	2 (0.50)	1 (0.25)	146 (36.5)	229 (57.25)	22 (5.50)	3.67	0.476	เห็นด้วย มาก
<b>- ความมั่นคงในการ ทำงาน</b>								
29. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในหน้าที่การ งาน	0 (0.0)	6 (1.50)	110 (27.5)	256 (64.0)	28 (7.00)	3.77	0.592	เห็นด้วย มาก
30. บริษัทที่ท่านทำงาน ของ ท่านมีความ มั่นคง	0 (0.00)	4 (1.00)	112 (28.0)	246 (61.5)	38 (9.50)	3.80	0.611	เห็นด้วย มาก
31. ท่านมีความมั่น ใจว่าจะไม่ถูกให้ออก จากงาน	0 (0.00)	2 (0.50)	162 (40.5)	216 (54.0)	20 (5.00)	3.64	0.585	เห็นด้วย มาก
32. ลักษณะงานของ ท่านมีความสำคัญต่อ องค์กร และมีความ มั่นคงต่ออาชีพ	0 (0.00)	4 (1.00)	94 (23.5)	278 (69.5)	24 (6.00)	3.81	0.546	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความมั่นคงในการ ทำงาน (ต่อ)</b>								
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	0 (0.00)	4 (1.00)	119.5 (29.88)	249 (62.25)	27.5 (6.88)	3.75	0.435	เห็นด้วย มาก
<b>- ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน</b>								
33. ท่านได้รับความ ร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดีจากเพื่อน ร่วมงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	96 (24.00)	276 (69.0)	28 (7.00)	3.83	0.531	เห็นด้วย มาก
34. ทีมงานของท่าน มีมนุษยสัมพันธ์เป็น อย่างดี	0 (0.00)	2 (0.50)	182 (45.5)	186 (46.5)	30 (7.50)	3.61	0.632	เห็นด้วย มาก
35. เมื่อท่านประสบ ปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่ จะช่วยเหลือ	0 (0.00)	4 (1.00)	90 (22.5)	274 (68.5)	32 (8.00)	3.84	0.564	เห็นด้วย มาก
36. พนักงานใน หน่วยงานของท่าน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	0 (0.00)	6 (1.50)	100 (25.0)	268 (67.0)	26 (6.50)	3.79	0.574	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน (ต่อ)</b>								
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	3 (0.75)	117 (29.25)	251 (62.75)	29 (7.25)	3.77	0.413	เห็นด้วย มาก
<b>- นโยบายและการ บริหารงาน</b>								
37. หน่วยงานของ ท่านมีนโยบายการ และแผนบริหารงาน อย่างชัดเจน	0 (0.00)	4 (1.00)	90 (22.5)	274 (68.5)	32 (8.00)	3.84	0.564	เห็นด้วย มาก
38. ผู้บริหารของท่าน มีความสามารถในการ บริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ ความสำเร็จ	0 (0.00)	6 (1.50)	100 (25.0)	268 (67.0)	26 (6.50)	3.79	0.574	เห็นด้วย มาก
39. หน่วยงานของ ท่านมีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	0 (0.00)	4 (1.00)	90 (22.5)	274 (68.5)	32 (8.00)	3.84	0.564	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	0 (0.00)	4.67 (1.17)	93.33 (23.33)	272 (68.0)	30 (7.50)	3.74	0.427	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
ค่าเฉลี่ยรวม ปัจจัยค้ำจุนทั้งหมด	0.78 (0.19)	2.89 (0.72)	124.78 (31.19)	244.67 (61.17)	26.89 (6.72)	3.72	0.339	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม แรงจูงใจทั้งหมด	0.36 (0.09)	2.26 (0.56)	117.59 (29.40)	255.74 (64.94)	24.05 (6.01)	3.74	0.253	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อแรงจูงใจทั้งหมด มีค่าเฉลี่ย 3.74 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกๆ ด้านของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.84$  ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.82$  ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.77$  ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.68$  ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.67$  ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.67$

ตารางที่ 4.3: แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความมั่นคง ปลอดภัย</b>								
1. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในอาชีพการ งาน	0 (0.00)	0 (0.00)	78 (19.5)	278 (69.5)	44 (11.0)	3.92	0.546	เห็นด้วย มาก
2. ท่านรู้สึกอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะ ทำงานในองค์กรนี้	0 (0.00)	2 (0.50)	98 (24.5)	260 (65.0)	40 (10.0)	3.85	0.585	เห็นด้วย มาก
3. ท่านรู้สึกมั่นใจใน ความมั่นคงของ บริษัท	0 (0.00)	0 (0.00)	92 (23.0)	292 (73.0)	16 (4.0)	3.81	0.484	เห็นด้วย มาก
4. ท่านรู้สึกมั่นคงใน งานที่ท่านสังกัดอยู่ สำเร็จ	0 (0.00)	0 (0.00)	104 (26.0)	256 (64.0)	40 (10.0)	3.84	0.579	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้าน ความมั่นคงปลอดภัย	0 (0.00)	0.5 (0.13)	93 (23.25)	271.50 (67.88)	35.0 (8.75)	3.85	0.412	เห็นด้วย มาก
<b>- โอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน</b>								
5. ท่านมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2 (0.50)	2 (0.50)	160 (40.0)	208 (52.0)	28 (7.0)	3.65	0.640	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- โอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน (ต่อ)</b>								
6. บริษัทพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ของท่านอย่างเป็น ธรรม	2 (0.50)	0 (0.00)	92 (23.0)	262 (65.5)	44 (11.0)	3.87	0.606	เห็นด้วย มาก
7. บริษัทมีการสนับ สุนให้ท่านมีความ ก้าวหน้าในการทำ งาน	2 (0.50)	2 (0.50)	90 (22.5)	292 (73.5)	14 (3.5)	3.79	0.529	เห็นด้วย มาก
8. ท่านได้รับการ สนับสนุนจากบริษัท ของท่านให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	2 (0.50)	2 (0.50)	130 (32.50)	238 (59.50)	28 (7.00)	3.72	0.619	เห็นด้วย มาก
9. บริษัทของท่านมี นโยบายส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้า ให้กับบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	2 (0.50)	4 (1.00)	92 (23.0)	270 (67.5)	32 (8.00)	3.82	0.601	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านโอกาสก้าวหน้า ในกาทำงาน	2 (0.50)	2 (0.50)	112.8 (28.2)	254 (63.5)	29.2 (7.30)	3.77	0.428	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ค่าจ้าง</b>								
10.ความเหมาะสมใน การพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน	2 (0.50)	0 (0.00)	172 (43.0)	206 (51.5)	20 (5.0)	3.61	0.608	เห็นด้วย มาก
11. บริษัทของท่านมี วิธีการจ่ายค่าจ้างที่ เป็นธรรมและเสมอ ภาค	2 (0.50)	0 (0.00)	98 (24.5)	278 (69.5)	22 (5.5)	3.80	0.551	เห็นด้วย มาก
12.ท่านได้รับค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานของท่าน	2 (0.50)	0 (0.00)	168 (42.0)	206 (51.5)	24 (6.0)	3.63	0.621	เห็นด้วย มาก
13.ท่านได้รับการ ประเมินผลงานเพื่อ ขึ้นค่าตอบแทนอย่าง เป็นธรรม	2 (0.50)	0 (0.00)	104 (26.0)	268 (67.0)	26 (6.50)	3.79	0.572	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านค่าจ้าง	2 (0.50)	0 (0.00)	135.5 (33.88)	239.5 (59.88)	23 (5.75)	3.70	0.420	เห็นด้วย มาก
<b>- การติดต่อสื่อสาร</b>								
14. ท่านได้รับข่าว สารด้านนโยบายและ กระบวนการในการ ทำงาน	0 (0.00)	4 (1.00)	168 (42.0)	210 (52.5)	18 (4.5)	3.61	0.591	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- การติดต่อสื่อสาร (ต่อ)</b>								
15. ท่านรับรู้ถึง แผนงานที่องค์การทำ อยู่และกำลังทำใน อนาคต	0 (0.00)	4 (1.00)	98 (24.5)	264 (66.0)	34 (8.5)	3.82	0.582	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านการติดต่อสื่อสาร	0 (0.00)	4 (1.00)	133 (33.25)	237 (59.25)	26 (6.50)	3.71	0.481	เห็นด้วย มาก
<b>- สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่นๆ</b>								
16. ท่านได้รับค่า ตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อออกจากงาน	2 (0.50)	2 (0.50)	136 (34.0)	242 (60.5)	18 (4.5)	3.68	0.590	เห็นด้วย มาก
17. ท่านคิดว่าสวัสดิ การที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสม	2 (0.50)	2 (0.50)	104 (26.0)	264 (66.0)	28 (7.0)	3.79	0.591	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านสวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่นๆ	2 (0.50)	2 (0.50)	120 (30.0)	253 (63.25)	23 (5.75)	3.73	0.488	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม สภาพแวดล้อม ทั้งหมด	1.29 (0.32)	1.41 (0.35)	116.71 (29.18)	252.59 (63.15)	28 (7.00)	3.75	0.339	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกๆ ด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}=3.85$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}=3.77$ ) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}=3.73$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}=3.71$ ) ด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}=3.70$ )

ตารางที่ 4.4: แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ด้านความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม</b>								
1. ท่านพบว่าค่านิยม ของท่านคล้ายคลึง กับค่านิยมขององค์กร	0 (0.00)	4 (1.00)	72 (18.0)	286 (71.5)	38 (9.5)	3.90	0.552	เห็นด้วย มาก
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ จะบอกให้ใครๆ ทราบว่าท่านทำงาน ในองค์กรนี้	0 (0.00)	4 (1.00)	98 (24.5)	270 (67.5)	28 (7.0)	3.81	0.564	เห็นด้วย มาก
3. สำหรับท่านแล้ว องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดที่เข้าร่วม งานด้วย	0 (0.00)	4 (1.00)	82 (20.5)	274 (68.5)	40 (10.0)	3.88	0.575	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ด้านความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้า หมายและค่านิยม (ต่อ)</b>								
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความเชื่อมั่นใน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม	0 (0.00)	4 (1.00)	84 (21.0)	276.67 (69.17)	35.33 (8.83)	3.86	0.436	เห็นด้วย มาก
<b>- ความเต็มใจในการ ทำงานเพื่อองค์กร</b>								
4. ท่านเต็มใจที่จะทำ งานให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	0 (0.00)	2 (0.50)	116 (29.0)	258 (64.5)	24 (6.0)	3.76	0.560	เห็นด้วย มาก
5. องค์กรแห่งนี้สร้าง แรงบันดาลใจอย่าง แท้จริง ให้ท่านแสดง ความสามารถในการ ทำงาน	0 (0.00)	2 (0.50)	112 (28.0)	242 (60.5)	44 (11.0)	3.82	0.615	เห็นด้วย มาก
6. ท่านรู้สึกภูมิใจ อย่างมากที่เลือกเข้า ทำงานในองค์กรนี้	0 (0.00)	0 (0.00)	76 (19.0)	290 (72.5)	34 (8.50)	3.90	0.514	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความเต็มใจในการ ทำงานเพื่อองค์กร (ต่อ)</b>								
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความเต็มใจใน การทำงานเพื่อ องค์กร	0 (0.00)	1.33 (0.33)	101.33 (25.33)	263.33 (65.83)	34 (8.50)	3.83	0.415	เห็นด้วย มาก
<b>- ความต้องการดำ รงเป็นสมาชิกของ องค์กร</b>								
7. ท่านมักพูดให้ เพื่อนฟังว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ควรร่วม ทำงานด้วยอย่างยิ่ง	0 (0.00)	0 (0.00)	120 (30.0)	252 (63.0)	28 (7.0)	3.77	0.564	เห็นด้วย มาก
8. ท่านมีความหวังใ ยต่ออนาคตขององค์กร แห่งนี้มาก	2 (0.50)	0 (0.00)	154 (38.5)	212 (53.0)	32 (8.0)	3.68	0.639	เห็นด้วย มาก
9. ท่านเต็มใจยอมรับ ทำงานที่ได้รับมอบ หมายเกือบทุกประ เภทเพื่อที่จะรักษา สถานภาพการทำงาน ในองค์กรนี้	0 (0.00)	2 (0.50)	68 (17.0)	270 (67.5)	60 (15.0)	3.97	0.583	เห็นด้วย มาก

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.4 (ต่อ): แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
<b>- ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกของ องค์กร (ต่อ)</b>								
ค่าเฉลี่ยรวม ด้านความต้องการ ดำรงเป็นสมาชิกของ องค์กร	0.67 (0.17)	0.67 (0.17)	114 (28.5)	244.67 (61.17)	40.0 (10.00)	3.81	0.425	เห็นด้วย มาก
ค่าเฉลี่ยรวม ความผูกพันต่อ องค์กร	0.22 (0.06)	2 (0.50)	99.78 (24.94)	261.56 (65.39)	36.44 (9.11)	3.88	0.338	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.86$  ด้านความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.83$  ด้านความปรารถนา มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=3.81$

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามเพศและการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=152)		หญิง (n=248)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความเชื่อมั่น	3.89	0.400	3.84	0.456	1.325	0.250
ความเต็มใจ	3.82	0.415	3.83	0.417	0.120	0.729
ความปรารถนา	3.77	0.361	3.83	0.460	1.638	0.201
ความผูกพันต่อองค์กรรวม	3.83	0.282	3.83	0.369	0.034	0.854

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามอายุและการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ						F	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=244)		30 – 45 ปี (n=128)		สูงกว่า 45 ปี (n=28)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความเชื่อมั่น	3.88	0.404	3.83	0.473	3.79	0.523	0.895	0.410
ความเต็มใจ	3.83	0.397	3.83	0.439	3.71	0.460	1.070	0.344
ความปรารถนา	3.81	0.399	3.84	0.451	3.67	0.513	1.885	0.153
ความผูกพันต่อองค์กรรวม	3.84	0.307	3.84	0.359	3.72	0.470	1.540	0.216

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระดับการศึกษาและการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=314)		ปริญญาตรี (n=86)			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความเชื่อมั่น	3.89	0.400	3.74	0.456	8.741	0.003*
ความเต็มใจ	3.86	0.415	3.70	0.417	10.537	0.001*
ความปรารถนา	3.79	0.361	3.88	0.460	2.923	0.088
ความผูกพันต่อองค์กรรวม	3.85	0.334	3.77	0.350	3.464	0.063

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่น และในด้านความเต็มใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.001

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8: ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานและการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n=76)		5 - 15 ปี (n=272)		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n=52)			
	Mean n	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความเชื่อมั่น	3.78	0.338	3.88	0.480	3.83	0.284	1.801	0.166
ความเต็มใจ	3.73	0.434	3.85	0.419	3.83	0.352	2.612	0.075
ความปรารถนา	3.82	0.333	3.79	0.470	3.88	0.263	1.240	0.290
ความผูกพันต่อองค์กรรวม	3.78	0.255	3.84	0.376	3.85	0.211	1.137	0.322

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
แรงจูงใจ	0.730	0.545	12.954	0.000*
ปัจจัยจูงใจ	0.549	0.383	8.266	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน	0.545	0.545	12.980	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.295$

F-Value = 167.802

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลของการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 29.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่4.10: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
<b>แรงจูงใจ</b>	0.730	0.545	12.954	0.000
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.549	0.383	8.266	0.000
ความสำเร็จ	0.223	0.198	4.032	0.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.217	0.251	5.173	0.000
ความรับผิดชอบ	0.194	0.221	4.521	0.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.243	0.241	4.953	0.000
ความก้าวหน้า	0.344	0.361	7.720	0.000
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.545	0.545	12.980	0.000
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.284	0.417	9.162	0.000
สภาพการทำงาน	0.222	0.312	6.554	0.000
ความมั่นคงในการทำงาน	0.337	0.433	9.591	0.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.346	0.422	9.295	0.000
นโยบายและการบริหารงาน	0.381	0.481	10.948	0.000

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.295$

F-Value = 167.802

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลของการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 29.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่4.11: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
<b>แรงจูงใจ</b>	0.750	0.434	9.624	0.000*
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.618	0.335	7.089	0.000*
ความสำเร็จ	0.242	0.167	3.378	0.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.265	0.238	4.882	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.191	0.168	3.406	0.001*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.247	0.190	3.862	0.000*
ความก้าวหน้า	0.427	0.348	7.401	0.000*
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.533	0.415	9.089	0.000*
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.273	0.311	6.537	0.000*
สภาพการทำงาน	0.142	0.155	3.123	0.002*
ความมั่นคงในการทำงาน	0.338	0.337	7.145	0.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.420	0.398	8.645	0.000*
นโยบายและการบริหารงาน	0.391	0.383	8.267	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.110$

F-Value = 50.254

N = 400

$P \leq 0.05$



ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 11.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
<b>แรงจูงใจ</b>	0.702	0.427	0.417	0.000*
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.547	0.311	6.517	0.000*
ความสำเร็จ	0.250	0.181	3.671	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.263	0.248	5.098	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.176	0.163	3.294	0.001*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.194	0.156	3.160	0.002*
ความก้าวหน้า	0.330	0.282	5.860	0.000*
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.515	0.420	9.238	0.000*
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.279	0.334	7.067	0.000*
สภาพการทำงาน	0.233	0.267	5.526	0.000*
ความมั่นคงในการทำงาน	0.349	0.365	7.827	0.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.268	0.266	5.514	0.000*
นโยบายและการบริหารงาน	0.342	0.352	7.500	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.180$

F-Value = 88.688

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 18.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน

มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร



ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
<b>แรงจูงใจ</b>	0.737	0.438	9.710	0.000*
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	0.482	0.267	5.532	0.000*
ความสำเร็จ	0.177	0.125	2.513	0.012*
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.124	0.114	2.283	0.023*
ความรับผิดชอบ	0.216	0.196	3.986	0.000*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.288	0.228	4.661	0.000*
ความก้าวหน้า	0.275	0.230	4.707	0.000*
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	0.585	0.466	10.518	0.000*
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.301	0.351	7.476	0.000*
สภาพการทำงาน	0.291	0.326	6.873	0.000*
ความมั่นคงในการทำงาน	0.325	0.332	7.020	0.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.351	0.340	7.221	0.000*
นโยบายและการบริหารงาน	0.411	0.412	9.026	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.189$

F-Value = 94.283

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 18.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านนโยบายและการบริหารงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
<b>สภาพแวดล้อม</b>	0.548	0.549	13.105	0.000*
ความมั่นคงปลอดภัย	0.245	0.298	6.227	0.000*
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.371	0.470	10.618	0.000*
ค่าจ้าง	0.404	0.501	11.564	0.000*
การติดต่อสื่อสาร	0.265	0.376	8.102	0.000*
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	0.305	0.439	9.757	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.300$

F-Value = 171.751

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา สภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
<b>สภาพแวดล้อม</b>	0.654	0.508	11.778	0.000*
ความมั่นคงปลอดภัย	0.349	0.330	6.972	0.000*
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.391	0.384	8.305	0.000*
ค่าจ้าง	0.539	0.519	12.119	0.000*
การติดต่อสื่อสาร	0.300	0.331	7.001	0.000*
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	0.336	0.376	8.085	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.257$

F-Value = 138.728

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 25.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
สภาพแวดล้อม	0.484	0.395	8.568	0.000*
ความมั่นคงปลอดภัย	0.175	0.173	3.511	0.000*
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.374	0.385	8.333	0.000*
ค่าจ้าง	0.295	0.298	6.239	0.000*
การติดต่อสื่อสาร	0.265	0.308	6.449	0.000*
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	0.277	0.325	6.858	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$R^2 = 0.154$

F-Value = 73.415

N = 400

$P \leq 0.05$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 15.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่



ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ตารางที่ 4.17: ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
สภาพแวดล้อม	0.507	0.404	8.812	0.000*
ความมั่นคงปลอดภัย	0.210	0.204	4.155	0.000*
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.349	0.351	7.480	0.000*
ค่าจ้าง	0.378	0.373	8.030	0.000*
การติดต่อสื่อสาร	0.228	0.258	5.335	0.000*
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	0.302	0.346	7.362	0.000*

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

$$R^2 = 0.161$$

$$F\text{-Value} = 77.650$$

$$N = 400$$

$$P \leq 0.05$$

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.17 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 16.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า

ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านค่าจ้าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่

ตัวแปรตาม	ลักษณะส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-

หมายถึง: ✓ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.19: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรตาม	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓

หมายถึง: ✓ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.20: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ตัวแปรตาม	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
	ความมั่นคงปลอดภัย	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ค่าจ้าง	การติดต่อสื่อสาร	สวัสดิการหรือผลประโยชน์
ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓

หมายถึง: ✓ หมายถึง Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 5

### บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร วิทยาลัยการศึกษ บัณฑิต วิทยาลัย จำกัด มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

#### 5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61 อายุ 30 – 45 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 15 ปี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13
5. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.253 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.82 3.77 3.68 3.67 และ 3.67 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.391 0.300 0.413 0.497 0.336 และ 0.476 ตามลำดับ

6. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.75 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.339 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านค่าจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 3.77 3.73 3.71 และ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 0.428 0.488 0.481 และ 0.420 ตามลำดับ

7. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.88 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.338 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความปรารถนา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 3.83 และ 3.81 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.436 0.415 0.425 ตามลำดับ

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

**1. สมมติฐานข้อที่ 1:** ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาค่าความต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบการแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2. สมมติฐานข้อที่ 2:** อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลของการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 34.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**3. สมมติฐานข้อที่ 3:** อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 31.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละปัจจัยพบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

เมื่อพิจารณาประกอบกับความสัมพันธ์แบบมีทิศทาง พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

**5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1:** ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน อายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจน์กร (2546) ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันใน ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2:** อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการ

ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวรัตน์ สีสะพงค์วัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บ เซ็น แอนด์ เจ็ส เซ็น (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจ็บ เซ็น แอนด์ เจ็ส เซ็น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 241 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน 2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน 3) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน 4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรพสิริภูมิจึงใจ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช. การช่าง จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ( $r=0.832$ ) โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชาศินี นำประดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดราชบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดราชบุรี จำนวน 196 คน จากการทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร (3) ด้านความ



ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกด้าน ซึ่งความผูกพันที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา ด้านนโยบายในการบริหารงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนภาพรวมที่มีความผูกพันอยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานและด้านเงินเดือน ยกเว้นด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3:** อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilmer (1973) ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวน 158 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย คุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะเฉพาะทางสังคม สภาพการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์การและการจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ การนิเทศงาน ค่าจ้าง และการติดต่อสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ จิววิริยะวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) แตกต่างกันจะมีความ

ผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

#### 5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

1. แแรงจูงใจเป็นปัจจัยในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดพลังที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ความพยายามและทุ่มเท ส่วนปัจจัยค่าจ้างเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานและเป็นเพียงตัวยับยั้งไม่ให้นักงนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน พนักงานในองค์กรย่อมต้องการได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ หากได้รับการตอบสนองที่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนาการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้มีความชัดเจน และมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน เช่น ปรับปรุงการติดต่อภายในองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีช่องแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารงานและนโยบายต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคงเจริญรุ่งเรืองบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในส่วนของแรงจูงใจสิ่งที่ควรพิจารณา คือ ด้านความสำเร็จ และด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการจัดการฝึกอบรมทักษะในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการไปสู่ความสำเร็จ

2. จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ด้านค่าจ้าง ค่าจ้างมีความสำคัญในด้านจิตใจของพนักงาน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนา โดยพิจารณาว่าค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน องค์กรควรมีการกำหนดการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสม การเลื่อนขั้นของเงินเดือนอย่างเป็นธรรม องค์กรควรมีการกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงาน มีการพิจารณาปัจจัยที่มากำหนดอัตราค่าตอบแทน เช่น ความชำนาญ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความพยายาม เป็นต้น การกำหนดระดับค่าตอบแทนควรมีเหตุผลและสัมพันธ์กับอัตราในตลาดแรงงาน พิจารณาตามความสามารถและผลสำเร็จของงาน มีความยุติธรรมในการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อแสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้ง

ในด้านความรู้ความสามารถ และการทุ่มเทตนเองให้กับงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรเท่าเทียมกับสิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากองค์กร ซึ่งพนักงานควรรับรู้กระบวนการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน องค์กรจะต้องแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบถึงวิธีการคิดค่าตอบแทน และโครงสร้างของค่าตอบแทน

### 5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม
2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรต่อประชากรกลุ่มอื่น เช่น องค์กรที่ประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกัน ว่ามีปัจจัยแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจ เป็นต้น ซึ่งน่าจะมีข้อค้นพบอีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

### บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัมปนาท วอขวา. (2555). *ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กานต์รวี จันทร์เจือมาศ. (2548). *การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- กฤษณา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จงดลณี จันทร์ทะเล. (2548). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนการผลิต บริษัทจอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทนา ลีรุ่งเรืองพร. (2552). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรสุข โอ.เอส. เค.ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2550). *กลยุทธ์การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทิตติยา สมสืบ. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: รัตนาไทร.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *กลยุทธ์การจัดการ*. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมองค์การและการศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรภัทร วานิชพิทักษ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด (แวนทอปเจริญ)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีรวิทย์ สวิล. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีเขตจตุจักร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวรรตน์ ชูเวทย์. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา เพ็ญศิริินภา และสุรชาติ ฅหนองคาย. (2554). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์. (2550). *ปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อการลาออก กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงเพชร วงศ์ย์มย่อ. (2543). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พินคำ โลहितเสถียร. (2541). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิบูล ทีปะपाल. (2550). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลเอกชน*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทรกร เนียมแดง. (2552). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดกันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต2*.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภรดา สุนทรโกपाल. (2552). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานรับโทรศัพท์ ศูนย์ลูกค้า  
สัมพันธ์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏธนบุรี.
- มธุรส วิลลักษ์ณ. (2556). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการ  
ติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี  
จังหวัด สมุทรปราการ*. การศึกษาด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ยุรัตน์ ลีละพงศ์วัฒนา. (2554). *ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยกีดกันที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและ  
จงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัทแฉับเซ็น แอนด์ เจ็สเซ็น  
(ประเทศไทย) จำกัด*. การศึกษาด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รสสุคนธ์ ธาษาเกียรติกุล. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร*. สารนิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนรพี ฌ นคร. (2554). *การศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี:  
กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติทางการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ:  
สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). *บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. สาร  
นิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา กล่ำรัมย์. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิทยาลัยชุมชนปัตตานี. (2557). *ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้นำ: การจูงใจ*. สืบค้นจาก <http://www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r61.doc>.
- วิไลลักษณ์ แสงรัตนายนต์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาคขายและบริการนครหลวงที่ 1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- วินัย เพชรช่วย. (2545). *การจูงใจในการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.oocities.org/vinaip/knowledge/wmotive.htm>.
- ศศิธร ทิพย์ชาติ และมนู ลีนะวงศ์. (2557). *จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวาน. (2550). *การจูงใจ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศูนย์การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2556). *ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)*. สืบค้นจาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&id=5354814&Ntype=3>.
- ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2556). *การจูงใจในการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). *การบริหารการสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน*. วารสาร มจร. วิชาการ, 7(14), 45-50.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *ธุรกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *การบริหารการพัฒนาองค์กรและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ1991 จำกัด.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธิภา สายเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด  
เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ  
ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5*. การศึกษาด้วยตนเอง  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาภรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กร: กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชน  
แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรัตน์า จงรัชช์. (2556). *แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC*. การศึกษาด้วย  
ตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2541). *การสื่อสารในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท  
กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การศึกษาด้วยตนเองปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนิซัง แก้วจำนงค์. (2552). *หลักการจัดการ*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อัญชลี มั่นตะรักษ์ และสุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bellows, R., Gilson, T.Q., & Odiorne, G.S. (1962). *Executive skills*. New Jersey:  
Prentice-Hall.
- Bovee, C. L., Thill, J.V. Wood, M.B., & Dovel, G.P. (1993). *Management*. New York:  
McGraw-Hill.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of  
managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(7),  
533-546.
- Certo, S. C. (1992). *Modern management*. New York: A division of Simon and  
Schuster.



- Chapman, A. (2007). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved from <http://www.bradley.edu/campusorg/psiphi/DS9/ep/503r.html>.
- Franklin, J. I. (1975). Down the organization: Influence processes across levels of hierarchy. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 153-164.
- Glantz, D., M., & House, J. (1995). *When Titans clashed*. Lawrence: University of Kansas.
- Hoy, W., K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L., G., & Joseph, A. A. (1972). Personal and role related factors in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Moday, R., Steers, R.M., & Porter L.W., (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academy.
- Newstrom, J., W., & Davis, K. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Porter, L. W., Bigley, G.A. & Steers R.M. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reddin, W. T. (1971). *Effitiveness management by objective*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1988). *Essentials of organizational behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert A. B. (1993). *Behavior in organizations* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Simon & Schuster.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as machanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-47.

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica: Good Years.

Wehrich, H., & Harold, K. (1993). *Management: A global perspective* (10<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1967). *Statistics, an introductory analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harperand Row.







### แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด

---

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงาน บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ขอขอบพระคุณพนักงาน บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 2. 30-45 ปี

( ) 3. สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญา

( ) 2. ปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) 1. น้อยกว่า 5 ปี

( ) 2. 5-15ปี

( ) 3. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด

**คำชี้แจง** แรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด ต่อไปนี้ มีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>- ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานได้					
3. ท่านปฏิบัติงานโดยได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานได้รับมอบหมายสำเร็จ					
5. ผลการทำงานของท่านประสบผลสำเร็จ					
<b>- การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
6. ท่านเป็นตัวอย่างในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
<b>- ความรับผิดชอบ</b>					
9. งานที่ทำอยู่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
10. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
<b>- ความรับผิดชอบ (ต่อ)</b>					
11. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
<b>- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย					
13. งานที่ท่านปฏิบัติต้องเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆเสมอ					
14. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความสามารถของท่าน					
15. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
16. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงาน					
<b>- ความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
17. ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นตามความสามารถ					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ					
19. ท่านได้รับการส่งเสริมในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ					
21. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลงาน					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>					
<b>- เงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
22. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
23. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน					
24. องค์กรของท่านมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ					
<b>- สภาพการทำงาน</b>					
25. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย					
26. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
27. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน					
28. องค์กรมีการจัดงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					
<b>- ความมั่นคงในการทำงาน</b>					
29. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
30. บริษัทที่ท่านทำงานมีความมั่นคง					
31. ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน					
32. ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร และมีความมั่นคงต่ออาชีพ					



แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
<b>- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
33. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
34. ทีมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี					
35. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ					
36. พนักงานในหน่วยงานของท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
<b>- นโยบายและการบริหารงาน</b>					
37. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการและแผนบริหารงานอย่างชัดเจน					
38. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ					
39. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.วาย.ฟู้ดส์จำกัด

**คำชี้แจง** สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัดต่อไปนี้มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างโดยเลือกตอบเพียง1คำตอบ

สภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
<b>ความมั่นคงปลอดภัย</b>					
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
2. ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะทำงานในองค์กรนี้					
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท					
4. ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่					
<b>โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6. บริษัทพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม					
7. บริษัทมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัทของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
9. บริษัทของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
<b>ค่าจ้าง</b>					
10.ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
11. บริษัทของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
12.ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					

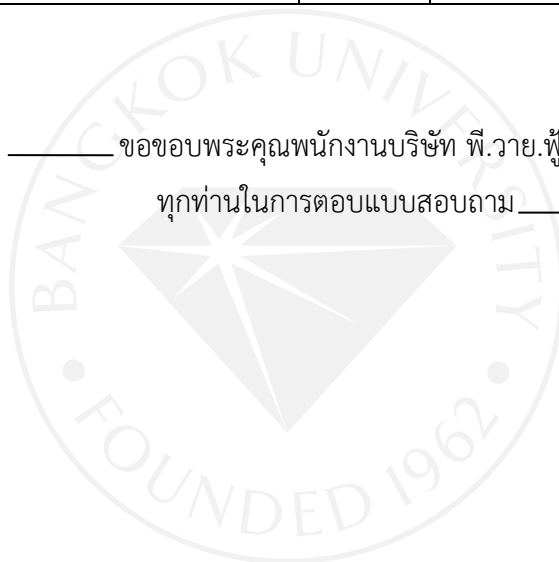
สภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
<b>ค่าจ้าง (ต่อ)</b>					
13. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้น ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>					
14. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและ กระบวนการในการทำงาน					
13. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้น ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>					
14. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและ กระบวนการในการทำงาน					
15. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่ และกำลังทำในอนาคต					
<b>สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ</b>					
16. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อ ออกจากงาน					
17. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสม					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด  
**คำชี้แจง** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด มากน้อยเพียงใด โปรดทำ  
 เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างโดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
<b>ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม</b>					
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านคล้ายคลึง กับค่านิยมขององค์กร					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆ ทราบว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้					
3. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กร ที่ดีที่สุดที่ท่านร่วมงานด้วย					
<b>ความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร</b>					
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากกว่าปกติ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
5. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่าง แท้จริง ให้ท่านแสดงความสามารถในการ ทำงาน					
6. ท่านรู้สึกภูมิใจอย่างมากที่เลือกเข้าทำงาน ในองค์กรนี้					
<b>ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
7. ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรนี้เป็น องค์กรที่ควรร่วมทำงานด้วยอย่างยิ่ง					
8. ท่านมีความหวังใต้ออนาคตขององค์กร แห่งนี้มาก					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร (ต่อ)					
9. ท่านเต็มใจยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภท เพื่อที่จะรักษาสถานภาพการทำงานในองค์กรนี้					

\_\_\_\_\_ ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด  
ทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม \_\_\_\_\_



## ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane

ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ขนาด ประชากร	ขนาดตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	-	-	-	-	222	83
1,000	-	-	-	385	286	91
1,500	-	-	638	441	361	94
2,000	-	-	718	476	333	95
2,500	-	1,250	769	500	345	96
3,000	-	1,364	811	517	353	97
3,500	-	1,458	843	530	359	97
4,000	-	1,538	870	541	364	98
4,500	-	1,607	891	549	367	98
5,000	-	1,667	909	556	370	98
6,000	-	1,765	938	566	375	98
7,000	-	1,842	959	574	378	99
8,000	-	1,905	976	580	381	99
9,000	-	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
> 100,000	10,000	2,500	1,111	625	400	100

### ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล                      จุฑาธิป วีระมโนกุล  
อีเมล                                    jutathip.veer@bumail.net  
ประวัติการศึกษา                      มัธยมศึกษา โรงเรียนหอวัง พ.ศ. 2551  
                                                  ปริญญาตรีนิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ.2555



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) [REDACTED] อยู่บ้านเลขที่ 310/480

ซอย สรรพประชา 14-2 ถนน สรรพประชา ตำบล/แขวง สีกัน

อำเภอ/เขต ดอนเมือง จังหวัด กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10210

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570300363

ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

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

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สำนวนพลัดลมในการทำงานที่ช่วยลดข้อความผูกพัน ต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ที. วาจ. นีดีส์ จำกัด

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น



สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( ..... )

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

ลงชื่อ.....พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลี้มลาวัลย์)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

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