

การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ.2552



© 2553

พชรมน โทตระไวศยะ
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ผู้วิจัย นางสาว พชรมน โทตระไวศยะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร. ประภัศร วรรณสถิตย์)

(ดร.สุดารัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทราวพัฒนากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 23 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

พรหมน โทตระไวศยะ. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2553, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (72 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และศึกษาถึงแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจาก บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเอง โดยศึกษาจากแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ แบบสอบถามวัดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ และแบบสอบถาม วัดระดับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.936

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม ทั้ง 3 ตัว โดยใช้การวิเคราะห์วัดความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งการวิเคราะห์ผลทำโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

2. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3. ระดับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร คือ ตัวแปรตามทั้ง 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเอง ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดระหว่างตัวแปรตามได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ผลการวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับองค์กรและผู้บริหารใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยได้ให้ตระหนักถึงระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์กร ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อหาทางแก้ไขข้อบกพร่องและหลีกเลี่ยงปัจจัยที่มีความเสี่ยง ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทำให้พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจและลดระดับความผูกพันและความจงรักภักดีลง ส่งผลเสียในการปฏิบัติงาน ทั้งตัวพนักงานและองค์กร และเพื่อให้องค์กรได้ทำการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร และเพื่อส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความร่วมมือจากผู้บริหารและพนักงานของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่ยอมเสียสละเวลาให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรได้ตระหนักถึงระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ต่อองค์กร ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อให้้องค์กรหาทางแก้ไขข้อบกพร่องและหลีกเลี่ยงปัจจัยที่มีความเสี่ยง ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทำให้พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจและลดระดับความผูกพันและความจงรักภักดีลง ส่งผลเสียในการปฏิบัติงาน ทั้งตัวพนักงานและองค์กร และเพื่อให้้องค์กรได้ทำการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ แก่พนักงาน โดยการจัดวางแผนระบบการทำงานและวิธีการทำงานสมัยใหม่ให้เข้ามาใช้ยกระดับการทำงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานของพนักงานเป็นไปด้วยความพึงพอใจและเต็มใจทำงาน และเพื่อส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เป็นตัวอย่าง ข้อมูลสำหรับองค์กรและบริษัทต่างๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เข้ากับองค์กรและบริษัทของตน ซึ่งผู้วิจัยได้มุ่งหวังให้นักศึกษาลอกงานวิจัยของผู้วิจัย แต่ต้องการให้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับหัวข้อวิจัยของตนเองที่เสนอให้มหาวิทยาลัยอนุมัติทำวิจัย

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ ที่คอยให้คำแนะนำต่างๆ และการตรวจแก้ไขรายงานวิจัยให้มีความถูกต้องในการทำงานวิจัยเรื่องนี้ให้สำเร็จลุล่วง

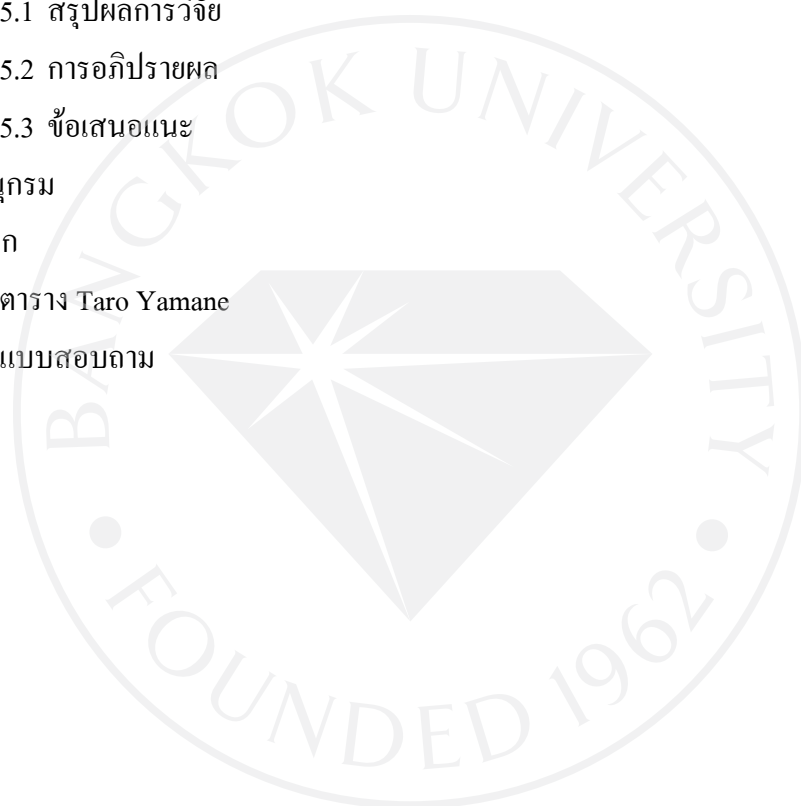
พชรมน โหตระไวศยะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	6
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวความคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	9
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	24
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	27
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	29
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	44
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	52
5.2 การอภิปรายผล	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	67
ตาราง Taro Yamane	68
แบบสอบถาม	69



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงแนวลำดับขั้นของการจูงใจ จากจากทฤษฎีความต้องการ ทั้ง 5 ชั้นของ Maslow	14
ตารางที่ 4.1	รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้	32
ตารางที่ 4.2	รายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	33
ตารางที่ 4.3	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อ แรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	36
ตารางที่ 4.4	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลกระทบต่อ แรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	37
ตารางที่ 4.5	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกระทบต่อ แรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	38
ตารางที่ 4.6	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ที่มีผลกระทบต่อ แรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.7	แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	40
ตารางที่ 4.8	แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	41
ตารางที่ 4.9	แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	42
ตารางที่ 4.10	แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กร	43
ตารางที่ 4.11	แสดงปัจจัยระดับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	44
ตารางที่ 4.12	ผลของปัจจัยอิสระต่างๆ ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.13	46
<p>ตารางการทดสอบตัวแปรอิสระบางตัว มีความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทดสอบ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัด ใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร</p>	
ตารางที่ 4.14	47
<p>ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนน เพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร</p>	
ตารางที่ 4.15	48
<p>ผลของปัจจัยอิสระต่างๆ ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร</p>	
ตารางที่ 4.16	48
<p>ตารางการทดสอบตัวแปรอิสระบางตัว มีความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทดสอบความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร</p>	
ตารางที่ 4.17	49
<p>ปัจจัยที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร</p>	
ตารางที่ 4.18	50
<p>แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวความคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1	ภาพแสดงการเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรศนะ ที่แตกต่างกัน	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งจากการปรับเปลี่ยดังกล่าวนี้ ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งในบางครั้ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้น ก็ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ โดยที่ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวก คือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่ในบางครั้ง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป อาจส่งผลกระทบต่อในด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงาน โดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานที่เคยมีอาจจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งหากมีโอกาสหรือหนทางที่ดีกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่ใหม่ ที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า เป็นต้น

จากการที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ซึ่งปัจจัยหลักนี้ คือ การสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คนและงานมีการเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้น ได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแปรประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึง สามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร(สตาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใด ถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่ง

ความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ Steers (ดวงพร พรวิทยา, 2540) ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังที่ Mowday et al. กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนี้ Buchanan II (ธีระ วีรธรรมสาธิต, 2532) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก ความเป็นอันดับหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน ประการที่สอง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และประการที่สาม คือ การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรเดิมไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมิอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอก ก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นโดยไม่คิดเปลี่ยนใจ นั่นคือ สมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร

ซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ความจงรักภักดีต่อองค์กรก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่ใช่อุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรใด ที่สมาชิกมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่สูง จะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่ต่ำ พฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีของสมาชิกในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังเป็นปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก หรือการโอน-ย้ายของบุคลากรในองค์กร เพราะสมาชิกที่มีความผูกพันและมีความ

จงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่สูง มักจะมีความปรารถนาที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่ออุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

จากประเด็นความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถที่จะนำมาพิจารณาในการศึกษาในองค์กร หรือบริษัท ซึ่งมีพนักงานจำนวนมากเพื่อที่จะได้ทราบว่า ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานหรือไม่

บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทเอกชนชั้นนำ ที่ถือว่ามีพนักงานเป็นจำนวนมาก ดำเนินธุรกิจมานานกว่า 66 ปี ลักษณะกิจการ คือ เป็นผู้จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค รายใหญ่ของประเทศ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้นกว่า 1,400 คน (ในปี 2552) จากสถานการณ์การแข่งขันทางการค้าที่รุนแรงในปัจจุบัน ทั้งจากคู่แข่งทางการค้า และคู่ค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้า Modern Trade ที่มีอำนาจทางการค้ามากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้บริษัทฯ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับภาวะการแข่งขัน เพื่อรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและรักษาอำนาจในการต่อรอง ส่งผลให้พนักงานทุกระดับต้องปรับวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนปรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทฯ ได้วางไว้ ดังนั้น นอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง เงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว สิ่งที่บริษัทฯ ยังตระหนักถึงความสำคัญไม่น้อยกว่าเงินรายได้ นั่นก็คือ การให้ความสำคัญในด้านจิตใจ คือ การที่รับรู้ว่ามีพนักงานมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้ จะสามารถอธิบายในประเด็นหัวข้อ ได้ ดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานอยู่ เนื่องจากเป็นสถานที่ ที่เป็นศูนย์กลางในการควบคุมการปฏิบัติงานและการออกนโยบาย ของบริษัทฯ

ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 1,400 คน (ข้อมูลบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ในปี 2552) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติงานของ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด ที่มีการดำเนินการครบวงจรและจะทำการสุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน ถึง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2552

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1.1 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา

3.1.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน

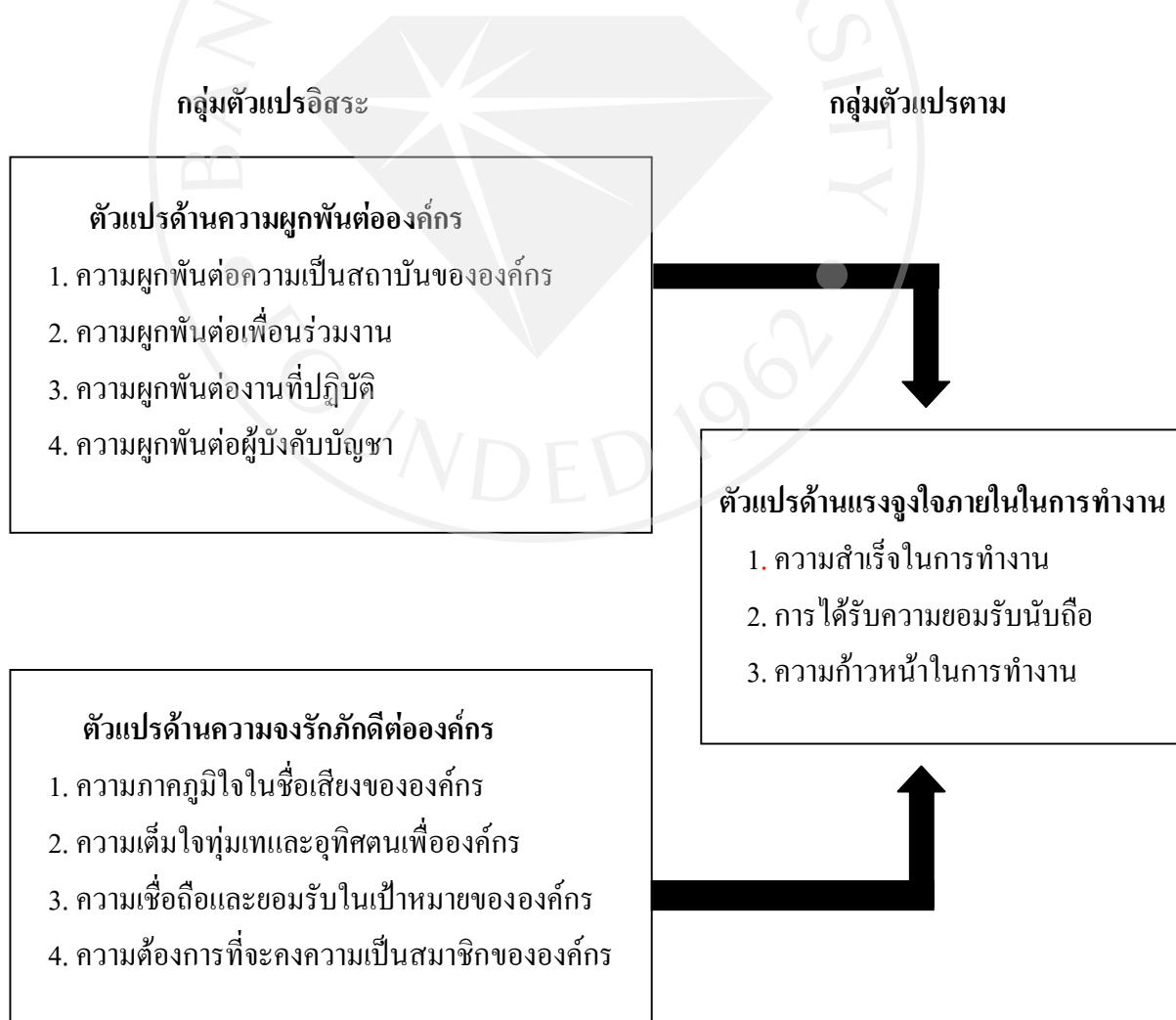
4. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรก คือ กลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง และความผูกพันต่อผู้บริหารสูงสุด และกลุ่มที่สอง คือ ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

และตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย



1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1. สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมุติฐานไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
3. แรงงูใจภายใน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัย สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่ง ได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 จะใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์วัดความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation)

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. พนักงานทุกระดับของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานของบริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ขึ้นอยู่กับลักษณะคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงาน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานแต่ละคน

1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้ จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. งานวิจัยนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ และจะทำการศึกษาเฉพาะ บริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ไม่รวมถึงบริษัทอื่นๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงาน ใกล้เคียงกัน

2. งานวิจัยนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) เฉพาะสำนักงานใหญ่ ถนน เพชรบุรีตัดใหม่ เท่านั้น โดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปลายเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

3. งานวิจัยนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยจะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ที่มีผลโดยตรงต่อ กลุ่มตัวแปรแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)

1.7 นิยามศัพท์

นิยามศัพท์ สำหรับงานวิจัยนี้ มีดังนี้

1. องค์กร หมายถึง บริษัท สหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน คือ ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่บุคคลตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร
4. แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งความประพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้

บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายนอกเป็นต้นว่าค่าชมหรือรางวัล

5. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เสมือนเป็นแรงขับ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้
6. แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นรางวัลทางใจ เช่น การได้รับความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ และมีความก้าวหน้าในการทำงาน
7. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) เช่น ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบริหารการขาย ฝ่ายขาย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และสำนักงาน แผนกส่งเสริมการตลาด เพศชายและหญิง ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ สำหรับงานวิจัยนี้ อธิบายได้ดังนี้

1. ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ว่ามีความผูกพันในระดับไหน
2. ทราบถึงระดับความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ว่ามีความจงรักภักดีในระดับไหน
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
4. ทราบถึงความต้องการของพนักงานในด้านแรงจูงใจต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานมากขึ้น
5. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับพนักงานในระยะยาว ลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ
6. ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีสุขภาพกายและใจที่ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
7. ปัญหาการลาออกของพนักงานลดน้อยลง ไม่ต้องหาพนักงานใหม่มาทดแทน ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคลากรและการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ได้

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- แนวความคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- ทฤษฎีความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Theory
- ทฤษฎี McGregor's Theory X and Theory Y
- ทฤษฎีการจูงใจ Herzberg
- ทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่าน สรุปไว้ดังนี้ แฟรงก์ลิน (Franklin, Jerome I, 1975) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

เชลดอน (Sheldon, Mary E., 1971) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

เฮียบิเนียด และอัลโต (Hrebiniak Lawrence G. & Joseph A. Alutto, 1972) ได้พิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพ ซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

บุชานัน (Buchanan II, 1974) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน มีองค์ประกอบทางจิตวิทยามาเกี่ยวข้องด้วย สำหรับนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นพวกเดียวกัน

ยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร

สตีลส์ (Steers, Richard M., 1977) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

มาวเคย์, สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, R., Richard M. Steers and Lyman W. Porter, 1982) ระบุว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

พอร์เตอร์ (Porter, Lyman W. and others, 1974) มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

โดยได้ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร ภรณ์ กิริติบุตร (2529) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

บารอน (Robert A. Baron, 1993) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบ

ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจน

ของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

จากความหมายของความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก เป็น

ปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่ตามมาทางอ้อม สำคัญยิ่งต่อองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.2.1 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow's Hierarchy of Needs Theory

(อนิซวัง แก้วจันทน์, 2552)

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด

มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับ โดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

จากทฤษฎีความต้องการทั้ง 5 ชั้นของ Maslow จะเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขึ้นจากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 5 ความต้องการจะไม่มีการข้ามขั้น ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานหรือแสดงพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจได้อีกต่อไป ลำดับชั้นแรงจูงใจของ Maslow สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงแนวลำดับขั้นของการจูงใจ

ปัจจัยทั่วไป	ระดับของความต้องการ	ปัจจัยในการทำงาน
การเติบโต ความก้าวหน้า ความสำเร็จ	5. การประจักษ์ตน Self Actualization needs	งานที่ท้าทาย ความคิดริเริ่ม ความก้าวหน้าในองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน
การยอมรับ สถานภาพ การได้รับการเคารพ การนับถือตนเอง	4. การได้รับการยกย่องและนับถือ ตนเอง Self Esteem needs	ชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ
การเป็นพวกเดียวกัน ความรัก มิตรภาพ	3. ความต้องการทางสังคม Social needs	คุณภาพของการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมกับกลุ่มงาน มิตรภาพในเพื่อนร่วมอาชีพ
ความปลอดภัย ความมั่นคง ความเสมอภาค เสถียรภาพ	2. ความต้องการความมั่นคง และปลอดภัย Safety & Security needs	ความปลอดภัยในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน การเพิ่มเงินเดือนทั่วไป ความมั่นคงในงาน
อากาศ อาหาร การพักผ่อน เพศ	1. ความต้องการทางกายภาพ Physiological needs	สภาพอากาศในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนพื้นฐาน สภาพโรงอาหาร

ที่มา : วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามดั่งที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการ

ในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 McGregor's Theory X and Theory Y (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550)

ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ **McGregor** ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้

ภาพที่ 2.1 : ภาพแสดงการเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกัน



ที่มา : ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ กรุงเทพมหานคร : รัตนไตร.

Theory X

McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาสด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (threatened) ด้วยวิธี การลงโทษต่างๆคนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัว ผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือ ใฝ่สูง และมีความต้องการ ในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

Theory Y

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่าง กว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้

ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงาน โดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆนั้น คนงานอาจถือว่า งานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่างๆจะดีหรือไม่ดีสำหรับ คนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็ อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะ บังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรที่จะเปิด โอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (สมยศ นาวิการ, 2540)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

2.2.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร

ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุน หรือ อาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้น ในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์เบิร์ก ซึ่งทางกลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆเหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

2.2.4 ทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในทางจิตวิทยา โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ (2533) กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจ โดยแบ่ง เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theories)

ทฤษฎีชาติญาณ มีคำนิยามของคำว่าสัญชาตญาณ ไว้ว่า เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มีพฤติกรรมของมนุษย์มากมายที่นอกเหนือ ไปจากสัญชาตญาณ ทฤษฎีสัญชาตญาณไม่อาจอธิบายเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น นักจิตวิทยาจึงให้ความสำคัญของการเรียนรู้ ที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้พวกเขาละทิ้งทฤษฎีสัญชาตญาณ

ทฤษฎีแรงขับ ความเครียดภายในเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำลดความเครียดนี้เกิดการเสริมแรง พอเพียงที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น ซึ่งเป็นของ Maslow

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theories)

การเรียนรู้มีบทบาทมากกว่าความต้องการทางสรีระ ในการกำหนดค่าทางพฤติกรรม พฤติกรรมส่วนใหญ่ อาจทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการให้รางวัลหลังจากพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้เกิดขึ้น ซึ่งรางวัลที่มีอำนาจมากที่สุดของมนุษย์ก็คือ รางวัลทางสังคม เช่น การชมเชย เป็นต้น

3. ทฤษฎีทางการรู้การเข้าใจ (Cognitive Theories)

ทฤษฎีที่เป็นตัวแทนของการรู้การเข้าใจ มี 3 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการยกสาเหตุ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะต้องมีสาเหตุ ซึ่งสาเหตุนั้นมาจากภายใน หรือสาเหตุภายนอก

3.2 ทฤษฎีความสอดคล้องทางการรู้การเข้าใจ เมื่อคนเราเกิดความรู้ ความเข้าใจที่ขัดแย้งจะทำให้เกิดความไม่สบายใจขึ้น ดังนั้น บุคคลจะพยายามเปลี่ยนความคิดหรือการกระทำของเขาให้เกิดความสอดคล้องขึ้น

3.3 ทฤษฎีการคาดหวัง การที่บุคคลมีความคิดเกี่ยวกับผลที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของเขา และการเลือกที่จะกระทำคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น และความน่าจะเป็นไปได้ที่จะทำได้สำเร็จ

คนส่วนใหญ่ มักจะตีค่าความต้องการให้กับตนเองสูงทั้งนี้ก็เพื่อความมั่นคงที่แท้จริง นั่นก็คือ การได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น การที่คนมีความต้องการที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานหนึ่งในตำแหน่งหนึ่งๆ หรือไม่นั้น ก็ย่อมต้องมีสิ่งจูงใจจากหน่วยงาน หรือตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งได้มีการกล่าวถึงสิ่งจูงใจไว้ดังนี้

1. **สิ่งจูงใจที่เป็นอัตรา** ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่บุคลากรในการที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นการตอบแทนบริการของเขา

1. **โอกาสของคนที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ** หมายถึง โอกาสที่บุคลากรที่จะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่อำนาจมากกว่าเดิม โอกาสดังกล่าวเหล่านี้มีความหมายต่อบุคลากรทุกคนมากกว่าสิ่งจูงใจทางวัตถุ

2. **สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา** ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงาน วัสดุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน เช่น โต๊ะทำงานที่ดี ห้องส่วนตัว พัดลม เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้บุคลากรพอใจที่จะปฏิบัติงาน

3. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ไม่ยกย่องกันและกัน ตลอดจนไม่ยิ้มแย้มแจ่มใสคบหากันฉันท์มิตร หน่วยงานนั้นก็ย่อมเป็นหน่วยงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่น่าอยู่

4. การปรับสภาพการทำงาน ให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุกคนมีความเคยชินกับวิธีการที่ตนได้ฝึกฝนปฏิบัติมา ถ้ามาทำงานตรงกับวิธีการที่ตนฝึกปฏิบัติมา ถ้ามาทำงานตรงกับวิธีการที่เคยชินจะทำได้อย่างสะดวกและเต็มใจ ได้ผลงาน และเป็นกำลังแก่บุคลากร

5. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง การเปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน คนทุกคนล้วนอยากมีความสำคัญ และอย่างให้มีเกียรติด้วยกันทั้งนั้น เมื่อผู้อื่นให้เกียรติเรา เราก็ย่อมมีกำลังใจที่จะร่วมมือกับเขาเป็นการตอบแทน โดยเฉพาะถ้าหน่วยงานขนาดใหญ่มีผลงานดีเด่น บุคลากรทุกคนย่อมภูมิใจและอยากมีส่วนร่วมช่วยสร้างความดีเด่นนั้นๆ ด้วย

6. สภาพของการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน ในหมู่บุคลากรทุกคน อยากเป็นมิตร และรู้จักกันอย่างกว้างขวาง หน่วยงานใดบุคลากรรู้จักหมด และสนิทสนมกลมกลืน หน่วยงานนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานและแยกแยะความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าตราบดีที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ และผลงานถึงมาตรฐานของงานก็สามารถปฏิบัติได้ตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำงานตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงงานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าตราบดีที่ตนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำ

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงยกย่อง ชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา และแก่ส่วนรวม

5. การมีผู้ได้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานปรารถนาที่จะมีผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทีมงาน และน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังนำผู้เป็นตัวอย่างในการทำงาน และการปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยความเป็นธรรม อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยธรรม (Fair Wage) ก็ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนมากน้อยที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้นๆ

7. ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นดื้อ หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำให้ลาขวัญในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และจะทำให้ลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์กรในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจายอมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงควรระมัดระวังในการฝึกสอนแนะนำผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาดควรชี้แจง แนะนำ สั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความท้อแท้ในการทำงาน การทักทายเป็นปราศรัยไต่ถามสารทุกข์สุกดิบยอมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาได้ดี และแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ในรับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน กัลปสมาคมส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจ แลมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดยเดี่ยวแต่ตามลำพังย่อมเกิดความวิตก เกรงกลัวและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกต้องสุขลักษณะ เป็นต้น

การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญที่ฝ่ายบริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจแบบปฏิฐานเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล จะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้สรรใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและเกื้อการแก้ไขไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผล และขวัญเสื่อมทรมแล้ว ยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาอีกด้วย ผู้บริหารงานบุคคล และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องหมั่นตรวจสอบอยู่เสมอในเรื่องการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อธำรงรักษาพลังร่วมของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานให้สมสนองวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลงานวิจัยของประนอม ละอองนวล (ประนอม ละอองนวล , 2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
9. นโยบายในการบริหารงาน

10. ลักษณะงาน

11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร ได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ผลงานวิจัยของ อรอุมา ศรีสว่าง (อรอุมา ศรีสว่าง , 2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจูง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

3. ผลงานวิจัยของ กานต์รวี จันทร์เจือมาศ (กานต์รวี จันทร์เจือมาศ, 2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

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

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร และข้อมูลระดับแรงงูใจภายใน ที่มีผลต่อการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยคำถามจะครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ

- ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ

คำถามในแต่ละข้อนั้น จะมีการวัดระดับของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะมีการวัดระดับของความผูกพันตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **น้อยที่สุด**
- 2 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **น้อย**
- 3 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **ปานกลาง**
- 4 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **มาก**
- 5 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **มากที่สุด**

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยคำถามจะครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ

คำถามในแต่ละข้อนั้น จะมีการวัดระดับของความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะมีการวัดระดับของความจงรักภักดีตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **น้อยที่สุด**
- 2 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **น้อย**
- 3 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **ปานกลาง**
- 4 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **มาก**
- 5 หมายถึง มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของท่าน **มากที่สุด**

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการทำงาน ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โดยคำถามจะครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ

คำถามในแต่ละข้อนั้นจะมีการวัดระดับของแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะมีการวัดระดับของแรงจูงใจภายในตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1	หมายถึง	มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	<u>น้อยที่สุด</u>
2	หมายถึง	มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	<u>น้อย</u>
3	หมายถึง	มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	<u>ปานกลาง</u>
4	หมายถึง	มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	<u>มาก</u>
5	หมายถึง	มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	<u>มากที่สุด</u>

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

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

งานวิจัยนี้ จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ทแอลฟา (Cronbach's Alpha Anaysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.936 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไป

ให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 26 พฤศจิกายน ถึง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2552

3.2 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ณ สำนักงานใหญ่ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำงานอยู่

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนกว่า 1,400 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขต กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน ถึง 1 ธันวาคม พ.ศ. 2552

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. นำหนังสือที่ได้จากมหาวิทยาลัย ไปขอความอนุเคราะห์ข้อมูล โดยให้พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถาม
2. ชี้แจงคำถามให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจขั้นตอนในการทำแบบสอบถาม
3. ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม
4. จัดทำข้อมูล โดยกำหนดรหัสการแปรข้อมูลและเตรียมการวิเคราะห์
5. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรม SPSS

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความจงรักภักดี ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลกระทบโดยตรงต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

3. แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานทั้งสองข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

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

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ สมมติฐานทั้งสองข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 จะใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์วัดความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation)

การวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

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

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 จะใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์วัดความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

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

4.1.1 รายละเอียดเกี่ยวข้องกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของข้อมูล
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ที่ระดับ 0.05
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิเคราะห์ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้น นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย โดยใช้การวัดค่าและเกณฑ์การตัดสิน หรือการแปลความค่าเฉลี่ย ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) เป็นการนำคะแนน (Likert Scale) 5 ระดับ มาจัดเป็นเกณฑ์เรียงลำดับ (Ordinal) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ มีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

โดยมีหลักการคิดในการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากข้อมูลที่ได้ทางผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้นั้น ถือเป็นข้อมูลระดับเรียงลำดับ (Ordinal) ค่ากลางที่เหมาะสม คือ มัชยฐาน (Median) เมื่อมัชยฐาน คือ ค่ากึ่งกลางระหว่างจำนวนที่เรียงลำดับแล้ว ดังนั้น ค่ากลางระหว่าง 1 กับ 2 คือ $(1+2)/2 = 1.50$ ค่ากลางระหว่าง 2 กับ 3 คือ $(2+3)/2 = 2.50$ ค่ากลางระหว่าง 3 กับ 4 คือ $(3+4)/2 = 3.50$ ค่ากลางระหว่าง 4 กับ 5 คือ $(4+5)/2 = 4.50$ จะได้ช่วงแรก คือ น้อยที่สุด = 1.00-1.49 ช่วงที่สอง คือ น้อย = 1.50-2.49 ช่วงที่สาม คือ ปานกลาง = 2.50-3.49 ช่วงที่สี่ คือ มาก = 3.50-4.49 และช่วงที่ห้า คือ มากที่สุด = 4.50-5.00

ตารางที่ 4.1 : รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

กลุ่มตัวอย่าง (พนักงานระดับ ปฏิบัติการ)	แบบสอบถาม ที่แจก	แบบสอบถามที่ ได้รับการตอบ		แบบสอบถามที่ สามารถนำมาใช้ได้		แบบสอบถามที่ เสีย	
	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บริษัท สหพัฒน์ พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัด ใหม่ เขต กรุงเทพมหานคร	400	400	400.00	400	100.00	-	-
รวม	400	400	400.00	400	100.00	-	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน จากจำนวนทั้งหมด 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100

แบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ได้ มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.2 : รายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ประเภทของข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	21.50
หญิง	314	78.50
รวม	400	100.00
2. อายุ		
20-25 ปี	20	5.00
26-30 ปี	200	50.00
31-35 ปี	90	22.50
36-40 ปี	28	7.00
41-45 ปี	32	8.00
46 ปีขึ้นไป	30	7.50
รวม	400	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	273	68.25
สมรส	127	31.75
หย่าร้าง/หม้าย	0	0.00
รวม	400	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	9.50
ปริญญาตรี	154	38.50
สูงกว่าปริญญาตรี	208	52.00
รวม	400	100.00

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) : รายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ประเภทของข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ย		
น้อยกว่า 10,000 บาท	1	0.25
10,000-15000 บาท	31	7.75
15,001-20,000 บาท	30	7.50
20,001-30,000 บาท	209	52.25
30,001-40,000 บาท	117	29.25
40,001 บาท ขึ้นไป	12	3.00
รวม	400	100.00
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	114	28.50
3-5 ปี	118	29.50
6-9 ปี	77	19.25
10-12 ปี	37	9.25
12 ปี ขึ้นไป	54	13.50
รวม	400	100.00
7. หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายสำนักงาน	307	76.75
ฝ่ายขาย	93	23.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน มีรายละเอียดผลงานวิจัย ดังนี้

1. เพศ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50

2. อายุ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 20-25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และมีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

3. สถานภาพ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย เลย โดยคิดเป็นร้อยละ 0.00

4. ระดับการศึกษา

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

5. รายได้เฉลี่ย

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 10,000-15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.25 และมีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

6. ระยะเวลาในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-9 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็น

ร้อยละ 19.25 มีระยะเวลาในการทำงาน 10-12 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 และมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50

7. หน่วยงานที่สังกัด

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นพนักงานที่สังกัดหน่วยงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.75 และเป็นพนักงานสังกัดหน่วยงานฝ่ายขาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25

ตารางที่ 4.3 : แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	3.09	0.747	ปานกลาง
2. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของบริษัท	3.26	0.897	ปานกลาง
3. ทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย	3.68	0.652	มาก
Mean (รวม)			3.343

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.343) เมื่อ

พิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย ได้ผลในระดับมาก (Mean = 3.68) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ บริษัท ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.26) และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.09)

ตารางที่ 4.4 : แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	Mean	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อน ร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.92	0.638	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี	3.51	0.641	มาก
3. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.56	0.635	มาก
Mean (รวม)			3.663

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.663) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับ

เพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี ได้ผลในระดับมาก (Mean = 3.92) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ได้ผลในระดับมาก (Mean = 3.56) และเพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี ได้ผลในระดับมาก (Mean = 3.51)

ตารางที่ 4.5 : แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อ งานที่ปฏิบัติ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ	Mean	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ
1. ท่านคิดว่า งานที่ทำอยู่มีความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน	3.41	0.661	ปานกลาง
2. จากการทำงานที่ผ่านมา ท่าน คิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการ ทำงานเป็นอย่างดี	3.03	0.590	ปานกลาง
3. ท่านได้รับผิดชอบงานใน หน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม	3.33	0.566	ปานกลาง
Mean (รวม)			3.257

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มี ผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้าน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.257) เมื่อพิจารณาตาม หัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ท่านคิดว่างาน ที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.41) รองลงมา ได้แก่ ท่าน ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม ได้ผลใน

ระดับปานกลาง (Mean = 3.33) และจากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.03)

ตารางที่ 4.6 : แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
1. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.22	0.754	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา	3.39	0.700	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผลการยุติธรรมไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่	2.74	0.547	ปานกลาง
Mean (รวม)			3.117

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.117) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา

ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.39) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.22) และผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรมไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.74)

ตารางที่ 4.7 : แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในชื่อเสียงขององค์กร	3.45	0.522	ปานกลาง
2. ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.55	0.670	มาก
3. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	3.33	0.536	ปานกลาง
Mean (รวม)			3.443

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.443) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ได้ผลในระดับมาก (Mean = 3.55) รองลงมา ได้แก่

ท่านมีความภาคภูมิใจ ในชื่อเสียงขององค์กร ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.45) และท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเลื่อมเสีย ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.33)

ตารางที่ 4.8 : แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
1. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	2.87	0.623	ปานกลาง
2. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ	3.27	0.628	ปานกลาง
3. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้	3.33	0.726	ปานกลาง
Mean (รวม)			3.157

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.157) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้ ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.33) รองลงมา ได้แก่ ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ได้ผลในระดับปานกลาง

(Mean = 3.27) และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน
ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.87)

ตารางที่ 4.9 : แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเชื่อถือ
และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนน
เพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความเชื่อถือและยอมรับใน เป้าหมายขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความจงรักภักดี ต่อองค์กร ของ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	2.96	0.717	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าได้รับความ ยุติธรรม และไม่ได้ถูกเอาเปรียบจาก องค์กร	2.58	0.960	ปานกลาง
3. ท่านพร้อมที่จะมุ่งมั่นทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	3.19	0.832	ปานกลาง
Mean (รวม)			2.910

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านด้าน
ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.910)
เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด

ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.19) รองลงมา ได้แก่ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.96) และท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม และไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.58)

ตารางที่ 4.10 : แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
1. ท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า	2.67	0.713	ปานกลาง
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่า เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ไม่ว่าเวลาจะผ่านไปนานแค่ไหน	3.10	0.725	ปานกลาง
3. หากสภาพการทำงานของท่าน มีการเปลี่ยนแปลง ท่านยังจะยืนยันที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป	2.66	0.682	ปานกลาง
Mean (รวม)			2.810

จาดตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ในด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.810)

เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงานของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ไม่ว่าเวลาจะผ่านไปนานแค่ไหน ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 3.10) รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.67) และ หากสภาพการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลง ท่านยังจะยืนยันที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.66)

ตารางที่ 4.11 : แสดงปัจจัยระดับแรงงูใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร โดยรวมในด้านต่างๆ

แรงงูใจภายใน ของพนักงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงงูใจภายใน ต่อองค์กร ของ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.15	0.554	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.15	0.329	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.97	0.390	ปานกลาง
Mean (รวม)			3.090

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยระดับแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขต กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร โดยรวมในด้านต่างๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.090) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า หัวข้อที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานสูงสุด 2 สองหัวข้อ ที่ได้ผลเท่ากัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ได้ผลใน

ระดับปานกลางเท่ากัน (Mean = 3.15) และรองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้ผลในระดับปานกลาง (Mean = 2.97)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.12 : ผลของปัจจัยอิสระต่างๆ ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

Model	R	R Square	ค่า Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.867	0.752	0.749	0.153

จากตารางที่ 4.12 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ เมื่อนำตัวแปรอิสระต่างๆ ในด้านความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ทั้ง 4 ตัวแปร มารวมกัน ตัวแปรทั้งหมดสามารถมีความแม่นยำในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพล 75.20% ส่วนที่เหลืออีก 24.80% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.13 : ตารางการทดสอบตัวแปรอิสระบางตัว มีความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.156	4	7.039	299.107	0.000*
Residual	9.296	395	0.024		
Total	37.451	399			

หมายเหตุ * หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระบางตัว มีความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 : ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.067	0.082		12.987	0.000 *
ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร	0.127	0.015	0.266	8.518	0.000 *
ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	0.181	0.015	0.323	12.048	0.000 *
ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ	0.321	0.020	0.513	16.231	0.000 *
ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา	-0.025	0.018	-0.036	-1.412	0.159

หมายเหตุ * หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรในทางบวก คือ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา

สรุปจากตัวแปรอิสระด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ตัวแปร คือ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ ส่วนอีกหนึ่งตัวแปร ที่ไม่ส่งผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขต กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 คือ ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.15 : ผลของปัจจัยอิสระต่างๆ ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

Model	R	R Square	ค่า Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.793	0.629	0.625	0.188

จากตารางที่ 4.15 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ เมื่อนำตัวแปรอิสระต่างๆ ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้ง 4 ตัวแปร มารวมกัน ตัวแปรทั้งหมดสามารถมีความแม่นยำในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพล 62.90% ส่วนที่เหลืออีก 37.10% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.16 : ตารางการทดสอบตัวแปรอิสระบางตัว มีความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทดสอบความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงงูใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.557	4	5.889	167.427	0.000*
Residual	13.894	395	0.035		
Total	37.451	399			

หมายเหตุ * หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระบางตัว มีความสามารถที่จะนำมาใช้ในการทดสอบความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 : ปัจจัยที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.916	0.079		36.732	0.000*
ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	-0.344	0.040	-0.531	-8.526	0.000*
ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	-0.172	0.033	-0.327	-5.173	0.000*
ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	0.143	0.029	0.347	4.919	0.000*
ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.529	0.033	1.118	16.230	0.000*

หมายเหตุ * หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรในทางบวก คือ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตน

เพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปจากตัวแปรอิสระด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้ง 4 ตัวแปร คือ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม โดยใช้การวัดความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation)

ตารางที่ 4.18 : แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

		แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร		
		ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ	ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน
ด้าน ความสำเร็จ ในการทำงาน	Pearson Correlation	1	0.439 ^(**)	0.076
	Sig. (2-tailed)	.	0.000	0.130
	N	400	400	400
ด้านการได้รับ ความยอมรับ นับถือ	Pearson Correlation		1	0.357 ^(**)
	Sig. (2-tailed)		.	0.000
	N		400	400

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) : แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

		แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร		
		ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ	ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน
ด้าน ความก้าวหน้า ในการทำงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			1 . 400

หมายเหตุ ** หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.439 ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ 0.01
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.357 ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ 0.01

สรุปสมมุติฐานที่ 2 ทุกตัวแปรทั้ง 3 ด้าน คือ แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.439 ความสัมพันธ์กันรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.357



บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่อง ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย จะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.50 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.50 มีระดับมีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีระดับอายุอยู่ในช่วง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.25 และมีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 31.75 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.00 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.50 มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.25 และมีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.00 มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 และมีระยะเวลาในการทำงาน 10-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.25 โดยเป็นพนักงานที่สังกัดหน่วยงานฝ่ายสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 76.75 และเป็นพนักงานสังกัดหน่วยงานฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 23.25

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร พบว่า การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงาน โดยง่าย มีค่า Mean = 3.68, S.D. = 0.652 และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่า Mean = 3.09, S.D. = 0.747

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่า Mean = 3.92, S.D. = 0.638 และเพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี มีค่า Mean = 3.51, S.D. = 0.641

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ พบว่า ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน มีค่า Mean = 3.41, S.D. = 0.661 และท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่า Mean = 3.03, S.D. = 0.590

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงการทำงานของงานท่านได้ตลอดเวลา มีค่า Mean = 3.39, S.D. = 0.700 และผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองลูกน้องด้วยความมีเหตุผล ยุติธรรม ไม่ใช่แต่อารมณ์หรือความคิดตนเองเป็นใหญ่ มีค่า Mean = 2.74, S.D. = 0.547

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร พบว่า ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่า Mean = 3.55, S.D. = 0.670 และท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย มีค่า Mean = 3.33, S.D. = 0.536

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร พบว่า ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้ มีค่า Mean = 3.33, S.D. = 0.726 และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน มีค่า Mean = 2.87, S.D. = 0.623

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ท่านพร้อมที่จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีค่า Mean = 3.19, S.D. = 0.832 และท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ควรจะได้รับไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร มีค่า Mean = 2.58, S.D. = 0.960

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ไม่ว่าเวลาจะผ่านไปนานแค่ไหน มีค่า Mean = 3.10, S.D. = 0.725 และหากสภาพการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลง ท่านยังจะยืนยันที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป มีค่า Mean = 2.66, S.D. = 0.682

ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ที่มีต่อองค์กร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Mean = 3.15, S.D. = 0.554 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่า Mean = 3.15, S.D. = 0.329 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Mean = 2.97, S.D. = 0.390

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมุติฐานทั้งสามข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ สามารถอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม โดยใช้การวัดความสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรตามทั้งหมด คือ แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.439 ความสัมพันธ์กันรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.357

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย จอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 : ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 : ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร

จากสมมุติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan II, 1974) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน มีองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย สำหรับนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นพวกเดียวกัน ยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร

สตีลส์ (Steers, Richard M., 1977) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

มาวเคย์, สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Mowday, R., Richard M. Steers and Lyman W. Porter, 1982) ระบุว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

พอร์เตอร์ (Porter, Lyman W. & others, 1974) มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

โดยได้ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กร ภรณ์ กิริติบุตร (2529) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

บารอน (Robert A. Baron, 1993) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

จากความหมายของความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร พันธะของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่ผลที่ตามมาทางอ้อม สำคัญยิ่งต่อองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 : แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน

จากสมมุติฐานข้อที่ 3 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
 2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
 4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
 5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม
- 2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุน หรือ อาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่
1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
 4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
 5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้น ในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์เบิร์ก ซึ่งทางกลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆเหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

ความหมายเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานและแยกแยะความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงความถึงว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ตรายใดที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ และผลงานถึงมาตรฐานของงานก็สามารถปฏิบัติได้ตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำงานตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงงานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตรายใดที่ตนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำ

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงยกย่อง ชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแก่ส่วนรวม

5. การมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานปรารถนาที่จะมีผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทีมงาน และน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังนำผู้เป็นตัวอย่างในการทำงาน และการปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยความเป็นธรรม อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยธรรม (Fair Wage) ก็ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนมาก ที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้นๆ

7. ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นดื้อ หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำให้ลาชวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำให้ลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์กรในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจายอมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีพึงควรระมัดระวังในการฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาดควรชี้แจง แนะนำ สั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความท้อแท้ในการทำงาน การทักทายนปราศรัยไปตามสารทุกข์สุกดิบยอมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาได้ดี และแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ในรับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกัน กัลปสมาคมส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจ แลมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดยเดี่ยวแต่ตามลำพังย่อมเกิดความวิตก เกรงกลัวและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้ ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วย การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกต้องสุขลักษณะ เป็นต้น

การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญที่ฝ่ายบริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจแบบปฏิฐานเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล จะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้สรรใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและเกื้อการแก้ไขไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผล และขวัญเสื่อมทรมแล้ว ยังสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาอีกด้วย ผู้บริหารงานบุคคล และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องหมั่นตรวจสอบอยู่เสมอในเรื่องการใช้อำนาจจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อธำรงรักษาพลังร่วมของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานให้สมสนองวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้ สามารถแบ่ง ได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลวิจัยไปใช้

1. ศึกษาระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงานในด้านต่างๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน การมอบหมายงาน การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ผลของงานวิจัยนี้ ใช้เป็นข้อมูลให้องค์กร ได้ตระหนักถึงระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อหาทางแก้ไขข้อบกพร่องและหลีกเลี่ยงปัจจัยที่มีความเสี่ยง ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทำให้พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจและลดระดับความผูกพันและความจงรักภักดีลง ส่งผลเสียในการปฏิบัติงาน ทั้งตัวพนักงานและองค์กร และเพื่อให้องค์กรได้ทำการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ แก่พนักงาน โดยการจัดวางแผนระบบการทำงานและวิธีการทำงานสมัยใหม่ให้เข้ามาใช้ยกระดับการทำงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานของพนักงานเป็นไปด้วยความพึงพอใจและเต็มใจทำงาน และเพื่อส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ลักษณะท่าทาง หรือ บทบาทของผู้บังคับบัญชา ถือเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยง ความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าในองค์กรเป็นอย่างมาก

4. การมีสิ่งที่เป็นแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้า เช่นการ ได้เลื่อนขั้น การมี โอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน ถือเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญให้พนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ทำ ให้พนักงานมีความมั่นใจ และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร กับ บริษัทอื่นๆ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ มาปรับปรุงองค์กร และหาวิธีดึงดูดใจบุคลากรให้มีความรักและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความคิดเห็นของพนักงานเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ให้มีมาตรฐาน และสามารถตอบสนองตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรได้

3. ควรมีการศึกษาถึงความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่พนักงานคาดหวังที่จะได้จากองค์กร เพราะพนักงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในด้านความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานเท่านั้น โดยไม่รวมปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานด้วย ดังนั้น ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

หนังสือ

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมองค์การและการศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ กรุงเทพมหานคร : รัตนาไคร.

ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : บิสดิเนซซอร์แอนด์ดี.

โยชิน สันสนยุท และคณะ. (2533). จิตวิทยา กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). สถิติทางการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2540). ธุรกิจเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

อนิษฐา แก้วจำนงค์. (2552). หลักการจัดการ สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

บทความ

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. วิชาการ, 7(14), 45-50.

วิทยานิพนธ์

กานต์รวี จันทร์เจือมาศ. (2548). การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. การศึกษาด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

จงกลณี จันทร์ทะเล. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนการผลิต
บริษัทจอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัยพยาบาล การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารระดับหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประนอม ละอองนวล. (2542). ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปรียวดี ผลเอนก., ปาริมา อักษรเงิน., เสาวลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2551). ระดับความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท Proctor & Gamble Manufacturing (Thailand). การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร. (2540). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการตามตฤณภูมิลักษณะงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชวลี รวูฒิ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคณะกรรมการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์สายวิทยาศาสตรสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้ำเลิศ ทัดวงศา. (2539). การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการครูสภา : กรณีศึกษาสมาชิกครูสภาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Books

- Robert A. Baron. (1993). Behavior in organizations (4th ed.). New York : Simon & Schuster.
- Moday, R., Richard M. Steers & Lyman W. Portter. (1982). Employee organization linkage : the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York : Academy press.

Articles

Buchanan II, Bruce. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly, 19 (4), 533-546.

Franklin, Jerome I. (1975). Down the organization : Influence processes across levels of hierarchy. Administrative Science Quarterly, 20 (2), 153-164.

Hrebiniak, Lawrence G. & Joseph A. Alutto. (1972). Personal and role related factors in the development of organization commitment. Administrative Science Quarterly, 17 (4), 555-573.

Porter, Lyman W. & others. (1974). Organizational commitment, Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 59 (5), 603-609.

Steers, Richard M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22 (1), 46-47.

Sheldon, Mary E. (1971). Investments and involvements as machanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly, 16 (2), 143-150.



ตาราง Taro Yamane

ตารางแสดงจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อค่า $z = 1.96$ หรือระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อความคลาดเคลื่อน (E) เป็น 1% 2% 3% 4% 5% 10% และสัดส่วนของประชากร (๗) เท่ากับ 0.5

จำนวนประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละค่าของความคลาดเคลื่อน					
	1%	2%	3%	4%	5%	10%
500	b	B	B	b	222	83
1,000	b	B	B	385	286	91
1,500	b	B	638	441	316	94
2,000	b	B	714	476	333	95
2,500	b	1,250	769	500	345	96
3,000	b	1,364	811	517	353	97
3,500	b	1,458	843	530	359	97
4,000	b	1,538	870	541	364	98
4,500	b	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	566	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	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
→ ∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

b : ขนาดของประชากรที่ไม่เหมาะที่จะทำให้เป็นการกระจายแบบปกติ จึงไม่สามารถใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

ที่มา : Yamane, T. (1967). *Statistics An Introductory*. 2nd ed. New York : Harper and Row.



ตาราง Taro Yamane

ตารางแสดงจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อค่า $z = 1.96$ หรือระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อความคลาดเคลื่อน (E) เป็น 1% 2% 3% 4% 5% 10% และสัดส่วนของประชากร (๗) เท่ากับ 0.5

จำนวนประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละค่าของความคลาดเคลื่อน					
	1%	2%	3%	4%	5%	10%
500	b	B	B	b	222	83
1,000	b	B	B	385	286	91
1,500	b	B	638	441	316	94
2,000	b	B	714	476	333	95
2,500	b	1,250	769	500	345	96
3,000	b	1,364	811	517	353	97
3,500	b	1,458	843	530	359	97
4,000	b	1,538	870	541	364	98
4,500	b	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	566	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	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
→ ∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

b : ขนาดของประชากรที่ไม่เหมาะที่จะทำให้เป็นการกระจายแบบปกติ จึงไม่สามารถใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้

ที่มา : Yamane, T. (1967). *Statistics An Introductory*. 2nd ed. New York : Harper and Row.









ข้อมูลประวัติผู้แต่ง

ชื่อ – สกุล นางสาว พชรมน โทตระไวศยะ
วันเดือนปีเกิด วันที่ 18 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด อุบลราชธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2547 บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2553 ผู้จัดการแผนกขาย บริษัท ซี.พี. คอนซูเมอร์ โปรดักส์ จำกัด
พ.ศ. 2547 Key Account Executive บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

