

ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด

ธนาโชติ โชติช่วง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ธนาโชติ โชติช่วง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ทักษญา สง่าโยธิน)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ดร.ทักษญา สง่าโยธิน)

..... กรรมการ
(พลตรี ดร.ธนัฐ ยังเฟื่องมนต์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.ทักษญา สง่าโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้ทำการวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ทักษญา สง่าโยธิน ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช และ พลตรี ดร.ชนัญฐ์ ยังเฟื่องมนต์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิจัย ทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง และทำให้การทำงานวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของมารดา บิดาที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัย ด้วยความกรุณาเสมอมา รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยครั้งต่อไป

ธนาโชติ โชติช่วง

56710262: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บช.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงาน/ ความผูกพันในองค์กร

ธนาโชติ โชติช่วง: ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด (MOTIVATION FACTOR AND BEHAVIOR AT WORK AFFECTING ORGANIZATION ENGAGEMENT OF EMPLOYEES OF ABC COMPANY LIMITED IN TRAD PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ทักษณา ส่งาโยธิน, Ed. D. 139 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 297 คน มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 234 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 126 คน จำนวน สถานภาพโสด จำนวน 234 คน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 153 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านสถานะของอาชีพมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ซึ่งพบว่าปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 40.70 และปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 10 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 70.70 มีผลต่อความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 33.50 ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

56710262: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: MOTIVATION FACTOR AND BEHAVIOR/ ORGANIZATION +
ENGAGEMENT

TANACHOTE CHOTECHUANG: MOTIVATION FACTOR AND BEHAVIOR AT
WORK AFFECTING ORGANIZATION ENGAGEMENT OF EMPLOYEES OF ABC
COMPANY LIMITED IN TRAD PROVINCE. ADVISOR: TAKSAYA SANGAYOTHIN, Ed.D.
139 P. 2016.

The research had objectives to study motivation factor and behavior at work which affected the organization engagement. This study was quantitative research using descriptive research method and survey. Questionnaire was an instrument for collecting data from 360 employees, and the data were then analyzed.

The findings revealed that 297 respondents were most of the respondents. 234 employees were 31- 40 years old. 279 employees had a bachelor's degree. 126 respondents had average income of 10,001-20,000 baht. 234 employees were single, and 153 employees had 6-10 year length of employment. Most of the sample group put an emphasis on career status which was a motivation factor at the highest level. Most of the sample group put an emphasis on the behavior concerning working by being tenacious to the regulations the most. The sample group also put an emphasis on organization engagement concerning willingness to work in the organization the most. It was found that at least three motivation factors had determination coefficient which equaled 40.70 %, and at least 10 hygiene factors had determination coefficient which equaled 70.70 %. They had an effect on organization engagement. In addition, 6 aspects of working behavior had determination coefficient which equaled 33.50 %, so they had an effect on the organization engagement of employees of ABC Limited Company in Trat at the statistical significance level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	30
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
ลักษณะของแบบสอบถาม	31
เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน	31
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	33
4 ผลการวิจัย	35
การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	36
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	36
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี การวิเคราะห์ค่าสถิติ	73
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผลการวิจัย	101
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก	113
ภาคผนวก ข	125
ประวัติย่อของผู้วิจัย	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	36
4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย งูใจ จำแนกตามข้อมูลด้านความสำเร็จในการทำงาน	39
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย งูใจ จำแนกตามข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	40
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย งูใจ จำแนกตามข้อมูลด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	41
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย งูใจ จำแนกตามข้อมูลด้านความรับผิดชอบ	43
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย งูใจ จำแนกตามข้อมูลด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	44
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านนโยบายและการบริหาร	46
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ..	47
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านความมั่นคงในการทำงาน	48
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	49
4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านรายได้	50
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	52
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด	53
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านสถานะของอาชีพ	55
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	56
4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย ค่าจุน จำแนกตามข้อมูลด้านการปกครองบังคับบัญชา	57
4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ	58
4-19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	59
4-20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	60
4-21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม	63
4-22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	65
4-23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม	66
4-24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	68
4-25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	69
4-26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ...	71
4-27 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กร	73
4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	76
4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	77
4-31 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจ กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	79
4-32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ระหว่างด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กับความผูกพันในองค์กร	81
4-33 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจ้าง กับความผูกพันในองค์กร	84
4-34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ระหว่างปัจจัยค่าจ้างที่ไม่รวมด้านนโยบายและบริหาร กับความผูกพันในองค์กร	88
4-35 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	93
4-36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	96

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2-1 แบบจำลองการมุ่งใจกับความสำเร็จขององค์กร	11
2-2 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	19

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา เอเชียได้ก้าวเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจโลกมากขึ้นตามลำดับ ดังคำกล่าวที่ว่า “เอเชียเปรียบเสมือนอู่ข้าวอู่น้ำของโลก” มูลค่าการส่งออกและนำเข้าของเอเชียคิดเป็นสัดส่วนราว 1 ใน 4 ของมูลค่าการส่งออกและนำเข้ารวมของโลก ทำให้หลายฝ่ายมองว่าเอเชียกำลังก้าวเข้ามาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของโลกตัวใหม่ ถนนทุกสายกำลังมุ่งหน้าสู่เอเชียไม่ว่าจะเป็นการค้า การลงทุน รวมถึงเงินทุน เรียกได้ว่าโลกกำลังเข้าสู่ยุคสมัยแห่งเอเชียอย่างแท้จริง ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ทั่วโลกกำลังจับตามอง ซึ่งประเทศไทยเองควรต้องรู้จักใช้ประโยชน์จากยุคสมัยแห่งเอเชียให้เต็มประสิทธิภาพ แนวทางหนึ่งที่จะผลักดันการขยายตัวทางเศรษฐกิจไทยได้อย่างเต็มที่ คือการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากตลาดขนาดใหญ่ได้มากขึ้น (เนติมา คงแกล้ว, 2554)

ในปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่ในสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ “คน” เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีค่าจะต้องรักษาและพัฒนาขีดความสามารถของเขาไปให้ถึงที่สุด และมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรนั้นจะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันเป็นการสร้างทุนทางปัญญา ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี และเตรียมคนให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อให้พนักงานมีความสามารถและพร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

ดังนั้น ในทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำพาให้องค์กรสามารถอยู่รอดปลอดภัยเพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน จึงขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจังและนำมาใช้ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อจูงใจให้พนักงานทุ่มเทตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถและเต็มประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรไม่พยายามจูงใจให้บุคคลทำงานกับองค์กรได้ในระยะยาว ย่อมจะส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และจะต้องทำการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน โดยทางองค์กรจะต้องเสียเงินและเวลาในการฝึกอบรมบุคลากร และโอกาสในการพัฒนาองค์กร จึงเห็นว่าควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ปฏิบัติงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองจากการสร้างแรงจูงใจนั้นย่อมส่งผลให้บุคลากรนั้นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ในแต่ละอุตสาหกรรมก็มีความแตกต่างกันในด้านแรงจูงใจ เพราะฉะนั้นแรงจูงใจภายในและภายนอกจึงมีความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในด้านรายได้สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือ การจัดการเวลาการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม ความมั่นคงของงาน การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจของ Herzberg และปัจจัยสุดท้ายเป็นพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ว่าแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

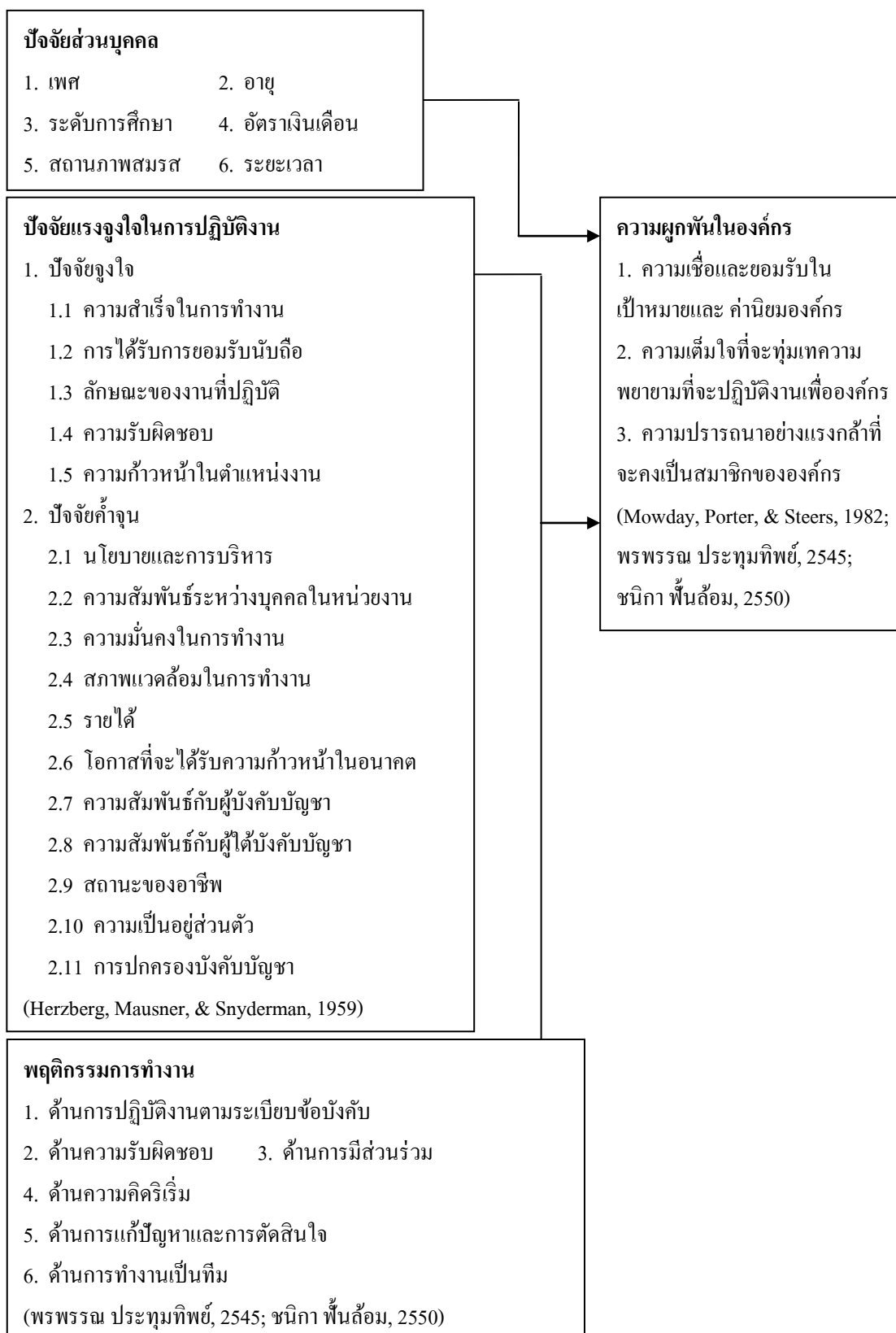
1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
3. พฤติกรรมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในการนำไปกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจ รูปแบบของการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงาน
2. เพื่อเป็นฐานข้อมูล ความรู้ความเข้าใจ ในตัวบุคคลากรของบริษัทมากขึ้น อันไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบริษัท ABC จำกัด โดยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยได้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยกำหนดกรอบการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน
3. ศึกษาความผูกพันในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 360 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านผลงานวิจัย และผู้วิจัยจึงได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พฤติกรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำในหน้าที่ซึ่ง รวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบ และที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร

ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) หมายถึง เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานหมายถึงการที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จคล่องไปด้วยความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของการ และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการได้ยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรี ในอาชีพ เป็นต้น

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึงความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน มีความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ ทักษะที่ได้ศึกษามา หรือมีประสบการณ์ เป็นต้น

4. ด้านความรับผิดชอบหมายถึงการได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานหมายถึงการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานหรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์หมายถึงค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. นโยบายการบริหารงานของบริษัทหมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
3. ความสัมพันธ์กับหมู่พนักงานด้วยกันหมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานหมายถึง สภาพทางการทำงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ความมั่นคงในการทำงานหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
6. สถานภาพการทำงานหมายถึง อาชีพนั้นย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
7. การควบคุมดูแลหมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

ความผูกพันของพนักงานหมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงานทั้งที่เป็นงานของตนเอง และไม่ใช่งานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงความต้องการดำรงอยู่ในองค์กร การเป็นสมาชิกขององค์กรและพนักงานเกิดความรักในองค์กรอย่างเต็มใจ

1. อัตราการขาดงานหมายถึงพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและพนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการเข้างาน

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรการจะมี ความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนาย การลาออกที่ดีซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนา หรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและพนักงานจะไม่มี ความต้องการที่จะ โยกย้ายเปลี่ยน ไปทำงานกับองค์กรอื่น ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความ คงอยู่ในองค์กร เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กร

3. ผลการปฏิบัติงานหมายถึงพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจและ ความพยายามทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึง ผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ องค์กรใดที่มีพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงได้เป็นกลยุทธ์สำคัญ ในการแข่งขันในโลกธุรกิจในปัจจุบันนี้

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กรหมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความ ต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรและ มีความพยายามในการทำงานเพื่อต้องการทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดง ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน เมื่อพนักงาน เกิดความผูกพันกับงาน ย่อมทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรส่งผล ให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

5. สุขภาพของพนักงานหมายถึง งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจ และความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันและไม่มีความผูกพัน โดย พนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงานที่ทำ และได้ ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพันที่ไม่มีความพึงพอใจ ในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตเสีย ไม่อยากทำงานหรือทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้ สุขภาพกายเสียด้วย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาของแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดและคำถามงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ หรือ Motivation มาจากคำว่า Movere ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนที่ (Motion) เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำ เพื่อให้สู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีผู้สนใจศึกษาการจูงใจเพื่อใช้งานในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การสอน และการพัฒนา เป็นต้น ทำให้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งพอจะยกตัวอย่างดังนี้

กิติมา ปริศิลป์ (2529, หน้า 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ฉันทูพันธ์ เจริญนันท์ (2551) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ โดย ความต้องการ (Need) ของบุคคลจะเป็นแรงขับ (Drive) ให้เขาแสดงพฤติกรรม (Behavior) เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย (Goal) ถ้าบุคคลบรรลุเป้าหมายแล้วแรงขับก็จะลดลง และอาจเกิดความต้องการอื่นขึ้นอีกเป็นวงจร โดยบุคคลที่มีการจูงใจ (Motivation font behavior) จะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลัง เพื่อบุคคลจะทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เราจะเห็นว่าบุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังในการแสดงออก โดยเขาจะ

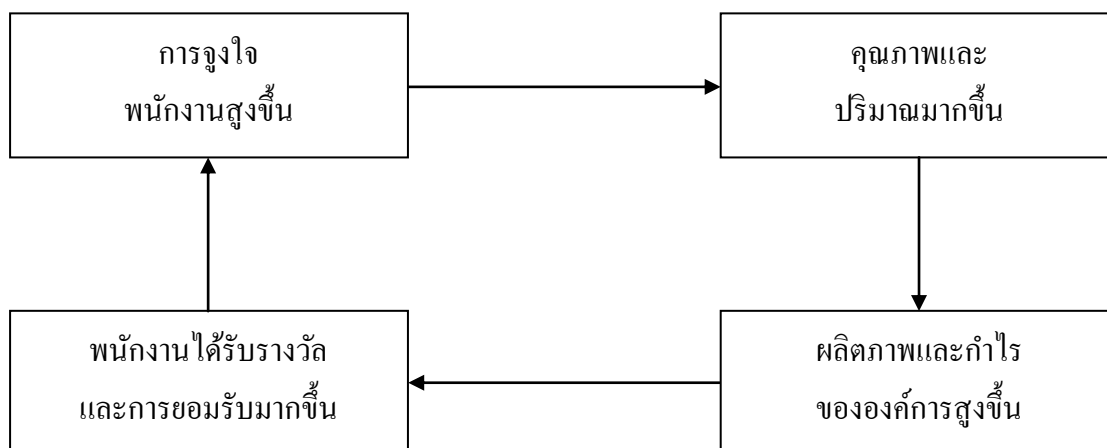
กระตือรือร้น เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นักเรียนตั้งใจอ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบปลายภาคหรือพนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ เนื่องจากความมั่นคงในสิ่งที่เชื่อหรือต้องการสูงใจ ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จตามที่เขาคั้งไว้ โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังตามความสามารถ และทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารทุ่มเทปฏิบัติงานจนกระทั่งดึกเพื่อแก้ปัญหาขององค์กร เป็นต้น แต่ถ้าความพยายามของบุคคลไม่ประสบผลตามที่เขาคั้งใจ ผู้แสดงพฤติกรรมอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงความพยายามหรืออาจจะมีการลดพฤติกรรมลงได้เช่นกัน

3. เปลี่ยนแปลงได้ (Variability) พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา โดยเฉพาะเมื่อมีความต้องการและแรงขับที่เปลี่ยนไป มีผลทำให้การสูงใจและพฤติกรรมของบุคคลปรับตัวตาม นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากผลกระทบของความพยายามของแต่ละบุคคลอีกด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ เขาก็อาจจะเปลี่ยนไปทำสิ่งอื่นแทน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เขาก็อาจจะถอนตัวจากการกระทำนั้น ๆ เป็นต้น เราจะเห็นว่าบุคคลที่มีการสูงใจจะมีพลังและความพยายามในการแสดงออกเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าเราสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีการสูงใจในงาน เขาก็จะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่การสูงใจก็มีความละเอียดอ่อนและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความรู้และเข้าใจในหลักการและเทคนิคสูงใจ ซึ่งจะสามารถสูงใจให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและสร้างสรรค์งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กร ดังที่ Mosley, Pietri and Megginson (1995) กล่าวถึงเป้าหมายขั้นพื้นฐานของการสูงใจทางการจัดการ (Managerial motivation) ว่าประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ประการต่อไปนี้

1. เพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร
2. เพื่อกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

ซึ่งสามารถอธิบายตามแบบจำลองการสูงใจและความสำเร็จขององค์กร (Carrell, Jennings, & Heavrin, 1997) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีการสูงใจสูงจะทำงานอย่างมีคุณภาพและปริมาณมากขึ้นซึ่งจะผลต่อผลิตภาพ (Productivity) และกำไรขององค์กร และจะมีผลต่อรางวัลและการได้รับการยอมรับของบุคคล ทำให้บุคคลากรมีการสูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมองค์กรให้ประสบความสำเร็จ



ภาพที่ 2-1 แบบจำลองการจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 2)

แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์กรบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดี แต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียงค่าชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two factor theory) (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551)

เฮร์เบิร์ตเป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western reserve university) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factor theory) ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะ

สัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่
- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่า เขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาและทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีการจูงใจของ Clayton Paul Alderfer (E.R.G. Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มคือ (Robbins, 2005, p. 211)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs--E) เป็นความต้องการ พื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับ

ความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs--R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทาง สังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs--G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวคดีความ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่ก้าวหน้า โดยมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จจากความหมายของแรงจูงใจที่ผู้วิจัยได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง ปัจจัยหรือ สิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ หรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะมีแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยจูงใจ ที่น่าจะมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในบริษัทที่ผู้วิจัยศึกษา ในความคิดเห็นของผู้วิจัย ปัจจัยจูงใจที่คัดเลือกมาศึกษาในครั้งนี้เป็นปัจจัยจูงใจที่มีความจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด
2. ปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพ
3. ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการที่เป็นกลไกสำคัญคือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้น ๆ จะยังคงมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการความอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) คือ หากความต้องการประเภทที่อยู่สูง มีอุปสรรคขัดขวาง ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

สรุปทฤษฎีความต้องการกำหนดลำดับขั้นตอนของ Alderfer (1972) ได้ว่า ความต้องการอยู่รอดคือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ ความต้องการความสัมพันธ์คือ ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จกำหนดหน้าคือ ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ

ฉันทฤษพันธ์ เจริญนันท์ (2551) ได้สรุปการบูรณาการของทฤษฎีการจูงใจไว้ว่า ถึงแม้จะมีผู้สนใจศึกษาเรื่องการจูงใจอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาทฤษฎีที่มีความซับซ้อนและสมบูรณ์ขึ้น แต่ก็ยังเป็นการยากที่จะนำมาประยุกต์ในชีวิตรจริง โดยเฉพาะองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องการสูตรสำเร็จในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถซึ่งเป็นการยาก อย่างไรก็ตามประยุกต์ทฤษฎีต่าง ๆ ในการทำให้การจูงใจบุคลากรมีประสิทธิภาพได้ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) จะเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการมีชีวิตที่ดีของบุคคล ซึ่งจะเป็นแหล่งที่มาของพฤติกรรมบุคคล โดยกระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นจากการที่บุคคลรับรู้ถึงความต้องการ ซึ่งจะทำให้เขาแสดงออกเพื่อให้ได้ความต้องการ อย่างไรก็ตาม มนุษย์จะมีความต้องการไม่จำกัด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองก็จะลดแรงขับลง และมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

2. คุณค่า (Values) หรือสิ่งที่บุคคลเห็นความสำคัญ ซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการและการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากความต้องการเพียงอย่างเดียวอาจไม่จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่บุคคลได้จากการทำงานในองค์กร เช่น เงิน ตำแหน่ง และสถานะ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) เป็นการประยุกต์คุณค่าที่บุคคลรับรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม จากคุณค่าที่เห็นความสำคัญอย่างกว้าง ๆ เป็นสิ่งที่เขาต้องการจริง ซึ่งจะสัมพันธ์กับทฤษฎีตามความจริงของบุคคลว่า การแสดงพฤติกรรมของเขาจะนำไปสู่การปฏิบัติงานและการให้รางวัล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจบุคคล

4. การปฏิบัติงาน (Performance) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้เขาบรรลุคุณค่าและตอบสนองความต้องการที่มีอยู่

5. รางวัล (Rewards) บุคคลคาดหวังว่าตนจะได้รับรางวัลหรือการลงโทษจากการกระทำของเขา ซึ่งสามารถอธิบายจากทฤษฎีการเสริมแรงและการปรับปรุงพฤติกรรมว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่การได้รับรางวัลทางบวก และมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมซ้ำ

ถ้ารางวัลนั้นสิ่งที่เขายังมองเห็นคุณค่า

6. ความพอใจ (Satisfaction) ความพอใจในงานและผลงานของเขา ทำให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ซึ่งจะทำให้วงจรลำดับขั้นการจูงใจสมบูรณ์ โดยบุคคลจะเกิดความ ต้องการใหม่ แต่ถ้าบุคคลเกิดความไม่พอใจในผลงานและงาน ก็จะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน การขาดงาน การออกจากองค์กรไปในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำในหน้าที่ซึ่ง รวมถึงการกระทำที่ แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบ และที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (กรรณิการ์ สายพิน, 2547)

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

Baruch (1968, pp. 7-8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคล แสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะ แสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงาน ที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อย ไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (Physical withdrawal) เช่น การขาดงาน โดย ผลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป อุ้งงาน ทำงานช้าลงแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดีก็มีเช่นกัน เช่น ทำงานในหน้าที่อย่าง เต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

Connellan (1978) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานคือการทำงานที่สามารถเห็นวัดและ อธิบายได้ปัญหาในการตัดสินใจพฤติกรรมการทำงานของพนักงานว่าพฤติกรรมใดดีหรือพฤติกรรม ใดไม่ดีเป็นสิ่งที่กำหนดได้ยากเนื่องจากว่าพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีจะแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ การจะระบุถึงพฤติกรรมการทำงานจึงขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำอาชีพอะไร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงการ แสดงออก ของพนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายและเกี่ยวข้องกับการ ทำงานตาม ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงานที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายและ เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ประกอบด้วยการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจและการทำงาน เป็นทีม

ประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

ประเภทของพฤติกรรมการทำงานแบ่งได้ดังนี้ (ชนิกา แสงสร, 2550)

1. พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน ในลักษณะไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ
2. พฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็น ต่อการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งทีพบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
3. พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้เพราะเห็นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน การพิจารณาข้อมูลให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สำหรับแนวความคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิชาการได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

งานที่ประสบความสำเร็จมีผลมาจากความบกพร่องของบุคลิกภาพ ไม่ใช่มีสติปัญญา มีความรู้ มีความชำนาญแล้วจะทำงานได้ดีเสมอไป โดยกล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีเป็นส่วนประกอบ สำคัญ ที่จะทำใ้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วงานต่าง ๆ ต้องการบุคคล ที่มีคุณลักษณะและความสามารถหลายประการจึงจะปฏิบัติงานได้ดี แต่การกำหนดองค์ประกอบใด มาใช้ในการพิจารณาขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละตำแหน่ง (Yoder, 1981 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข, 2544)

Porter and Bigley (2004) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่

1. สภาพทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานสามารถ ทำให้พนักงานมีความคิดหรือสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงงานได้ ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีอัตราการจ้างแรงงานต่ำ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ
2. ระบบการให้รางวัล ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน ระบบนี้เป็นระบบที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทและใส่ใจ และพบว่าระบบการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก และอัตราการขาดงานด้วย และหากระบบการให้ผลตอบแทนหรือระบบการประเมินผลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้อัตราการขาดงานต่ำ และอัตราการลาออกต่ำด้วย

3. บรรทัดฐานของกลุ่ม กลุ่มงานสามารถเป็นตัวผลักดันและกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงานในกลุ่ม เช่น การคาดหวังที่สูงจากบรรทัดฐานของผลงานจากกลุ่ม จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงาน หรือผู้ร่วมงานในกลุ่มมีแรงจูงใจสูงขึ้น และต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อรักษาบรรทัดฐานของกลุ่มไว้ แทนที่จะหลีกเลี่ยงงานนั้น ๆ

4. จริยธรรมส่วนบุคคล พนักงานที่มีความรู้สึกว่าจะอยากจะทำงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กัน โดยตรงกับจริยธรรมที่เข้มแข็งของพนักงานผู้นั้น

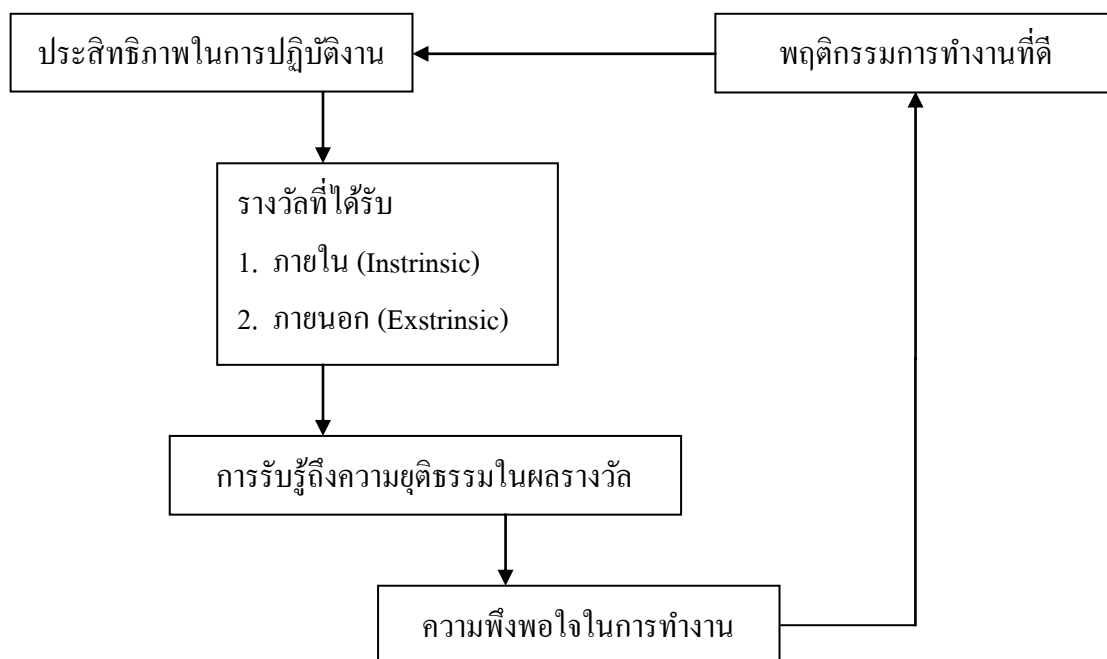
5. ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจุบันนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแทนของความเห็นที่สอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยสรุปคือ หากพนักงานแน่ใจในองค์กรของตน พวกเขาจะมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

Davis (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลและเป็นตัวแปรสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีดังนี้ คือ

1. อายุ พนักงานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
2. ตำแหน่ง บุคคลที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ Supervisor ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. สภาพการทำงานในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเปรียบเทียบวิถีชีวิตของพวกเขาว่าสอดคล้องกับสภาพขององค์กรหรือไม่
4. การได้รับผลตอบกลับ (Feedback) เป็นการบ่งบอกว่าพวกเขาทำงานได้ดีหรือไม่เพียงใด

Baruch (1968) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถ เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะ และสภาพของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแสดงดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย ขององค์กร เชื่อฟังคำสั่งของผู้บัญชาการด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตาม
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน โดยไม่ต้องควบคุม ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิด ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์การ
5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีมมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานของ Alfred Adler

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีจิตวิทยาของ Alfred Adler ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม สรุปได้ว่า พฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์เกิดขึ้นในแวดวงของสังคมมนุษย์ หรือเกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมที่ต้องการ การเกี่ยวข้องแลกเปลี่ยน และการที่บุคคลมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจะนำไปสู่การพัฒนา ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่สร้างขึ้น หรือทั้งหมดที่เขาสังกัดอยู่ หรือความรู้สึกว่า ตัวเองเกิดมาจากสังคมนั้น ตัวเองจะต้องอุทิศ เสียสละ และร่วมมืออย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ซึ่ง หมายถึงความสนใจสังคมนั้นเอง (ภาสันต์ นุพาสันต์, 2544)

ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานของ Bandura

ประเทือง ภูมิภักทราคม (2535) กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล ตามแนวคิด Bandura ว่า ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

1. ตัวกำหนดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นขึ้นก่อนพฤติกรรม ซึ่ง Bandura ได้อธิบายเรื่องนี้ว่า ถ้ามี เหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมเช่นนั้นประจำสม่ำเสมอ จะทำให้บุคคลสามารถ คาดการณ์ได้ ว่า ถ้ามีสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นแล้วจะมีอีกสิ่งหนึ่งตามมา การรู้ความสัมพันธ์เงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้ บุคคลสามารถทำนายเหตุการณ์ได้ว่า อะไรจะเกิดขึ้นอย่างไรภายใต้ภาวะการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อน ถ้าบุคคลนั้นมีความสามารถทางสติปัญญาสูงก็จะสามารถคาดการณ์ถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และจะเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมของเขาให้สอดคล้องกับการ คาดการณ์ของเขา ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าหนึ่งกับอีกสิ่งเร้าหนึ่งนั่นเอง ดังนั้น การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่ง เร้าหนึ่งกับอีกสิ่งเร้าหนึ่งนี้จะมีผลต่อการเกิดหรือไม่เกิด พฤติกรรม จะมีผลต่อการคงอยู่หรือการหด หายของพฤติกรรมของบุคคลเพราะบุคคลจะยึดเอา สิ่งเร้าหนึ่งมาทำนายการเกิดของอีกสิ่งเร้าหนึ่ง เช่น เห็นท้องฟ้ามีดครึ้ม บุคคลรีบเดินทางกลับบ้าน ทั้งนี้เพราะคาดการณ์ว่าฝนจะต้องตกลงมา แน่นอน ฉะนั้น ตัวกำหนดพฤติกรรมที่เป็นสิ่งเร้าจึง ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมและเป็นสิ่งเร้าที่ปรากฏในสภาพแวดล้อมของ บุคคล ซึ่งเกิดก่อนพฤติกรรม จึงเรียก ตัวกำหนดพฤติกรรมนี้อีกอย่างหนึ่งว่า ตัวกำหนดพฤติกรรมที่ เกิดก่อนพฤติกรรม ซึ่งก็คือสิ่งเร้า นั่นเอง

2. ตัวกำหนดที่เป็นผลกรรม ซึ่ง Bandura มีความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การเรียนรู้สิ่ง ต่าง ๆ ในสังคมของมนุษย์เป็นการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมว่า พฤติกรรมใดกระทำแล้วจะได้รับ รางวัลหรือ ผลกรรมทางบวก และพฤติกรรมใดกระทำแล้วจะได้รับผลกรรมทางลบ การเรียนรู้ เงื่อนไขผลกรรม ดังกล่าวจะทำให้มนุษย์เลือกกระทำพฤติกรรมที่ได้รับผลกรรมทางบวกหรือการ เสริมแรง และจะ หลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมที่จะได้รับผลกรรมทางลบหรือการลง โทษ ดังนั้น การเกิดพฤติกรรม จึงขึ้นอยู่กับผลกรรมอีกด้วย ถ้ากระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลกรรมทางบวก

พฤติกรรมนั้นก็จะเกิดขึ้นอีก และถ้ากระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลกรรมทางลบ พฤติกรรมนั้นก็จะลดลงหรือ หายไป อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมนี้สามารถเรียนรู้ได้ทั้งจากประสบการณ์และจาก การสังเกตจากตัวแบบหรือการกระทำของผู้อื่นที่สังเกตเห็นซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทางอ้อม จากการศึกษาของ Bandura พบว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับความ คาดหวังว่า เมื่อกระทำพฤติกรรมนั้นจะได้รับผลตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าหากบุคคลเรียนรู้ว่าการ กระทำนั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถไม่ พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็จะมีแนวโน้มว่าบุคคลจะไม่แสดงพฤติกรรมนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง นอกจากนี้ยังมีผลต่อการกระทำกิจกรรมที่ยุ่ยากซับซ้อนได้สำเร็จหรือไม่ เนื่องจากความ มั่นใจว่าตนเองมีความสามารถเพียงใดจะเป็นตัวชี้ว่าบุคคลจะมีความพยายามทำงานมากน้อย เพียงใด ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จจะเกิดความกลัว และ นอกจากนี้ Bandura ยังกล่าวถึงการกระทำพฤติกรรมของบุคคลว่า บุคคลอาจจะไม่กระทำ พฤติกรรมนั้นก็ได้ ถ้ามีปัจจัยต่อไปนี้

1. ขาดสิ่งจูงใจ หรือถูกบังคับจากภายนอกให้กระทำ
2. การตัดสินใจผิดพลาดไป นั่นคือ การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับผลกรรมที่ตนเองจะได้รับจากการกระทำพฤติกรรมนั้นผิดพลาดไป ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น
3. ความไม่ทันการณ์ในการประเมินความสามารถของตนเอง เพราะประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ถ้าบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลา จะทำให้บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนผิดพลาดไป อันมีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม
4. การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองผิดพลาด เช่น บุคคลที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถต่ำในการกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เขาก็จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้น
5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อย ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาด นั่นก็คือ การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ เขาจึงไม่กระทำพฤติกรรมนั้น
6. เป้าหมายของการกระทำมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และเป้าหมายนั้นไม่สามารถปฏิบัติได้
7. การรับรู้ตนเองที่ไม่ถูกต้อง บุคคลที่รับรู้ตนเองไม่ถูกต้องนั้น อาจเป็นผลมาจากกรกระทำที่มีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลจากภายนอกมาอย่างไม่ถูกต้อง

ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อังคณา ชันทะ (2546) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ เจตคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัย

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2544) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ว่า ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้และวิจารณ์ญาณ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน
4. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ
5. ความรับผิดชอบที่มีต่องาน
6. แรงจูงใจในการทำงาน

ภาสันต์ นุพาสันต์ (2544) กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ของงาน และขององค์กร ไว้ดังนี้

1. ตั้งใจทำงาน รับผิดชอบงาน
2. เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม
3. ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน
4. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
5. อดทนอดกลั้น
6. มีส่วนร่วมในงาน
7. สื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ
8. รู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น
9. ยึดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา
10. มีความพอดี พอเพียง

การทำงานร่วมกันเป็นการศึกษาการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน บรรยากาศ บทบาท ของบุคคล ภาวะผู้นำ การให้และการรับ ความร่วมมือที่ถูกกาลเทศะที่สอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่ม การไม่กระทบปมด้อยหรือระรานเกียรติภูมิซึ่งกันและกัน การมีน้ำใจต่อกัน การให้ข้อคิด ที่ดีมีประโยชน์เป็นไปในทางสร้างสรรค์ การร่วมแรงร่วมใจของกลุ่ม สถานภาพกลุ่ม สถานภาพ บุคคลในกลุ่ม จุดมุ่งหมายที่ตรงกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความใกล้ชิดกัน ความสม่ำเสมอ ในการติดต่อสัมพันธ์กัน โครงสร้างของสมาชิกกลุ่มและแรงกดดันจากภายนอก การ

ร่วมมือเป็น เรื่องของการมีเป้าหมายพียงพียงซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต่างยอมรับกัน อยู่แล้ว โดยจุดมุ่งหมายไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่จะมีผลให้ต่างได้รับความพึงพอใจในแต่ละคน

พรณี ประเสริฐวงษ์ และวีรนาถ มานะกิจ (2535) ได้กล่าวถึงประเภทของพฤติกรรมการทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ ความสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. การริเริ่ม (Initiating)
2. การแสวงหาข่าวสารหรือความคิดเห็น (Seeking information or opinion)
3. การให้ข่าวสารหรือความคิดเห็น (Giving information or opinion)
4. อธิบายและให้รายละเอียด (Clarifying and elaboration)
5. สรุป (Summarizing)
6. การทดสอบที่เป็นเอกฉันท์ (Consensus testing)

นอกจากนี้ พรณี ประเสริฐวงษ์ และวีรนาถ มานะกิจ (2535) ยังกล่าวถึงพฤติกรรมที่นำมาซึ่งการรักษาบรรยากาศในการ ดำเนินงาน ลดการเป็นปรปักษ์ และการชักชวนให้ทุก ๆ คน สนับสนุน การทำงานเป็นกลุ่มจึงต้องมี การสงวนพฤติกรรม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสงวนพฤติกรรมเหล่านี้คือ

1. ความสามัคคี (Harmonizing)
2. การช่วยในการเปิดช่องทางของการติดต่อสื่อสาร (Gate keeping)
3. การสนับสนุน (Encouraging)
4. การประนีประนอม (Compromising)
5. การตั้งมาตรฐานและการทดสอบ (Standard setting and testing)

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน โดยนำแนวคิดปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน ของ พรพรรณ ประทุมทิพย์ (2545) มาปรับปรุงและประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์การที่ ทำการศึกษา ซึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของบริษัท รวมถึงการเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง อันชอบธรรมด้วยความเต็มใจและถูกต้อง
2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยไม่มี การควบคุม รวมถึงปริมาณงานและคุณภาพ งานที่ทำได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด
3. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่ เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน

4. ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเป็นแนวความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์และสามารถนำมาปฏิบัติได้กับองค์กร

5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ต่อการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เกิดปัญหา และอุปสรรค หรือข้อขัดแย้งใด ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความรักและความสามัคคีในหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

Poter และ Smith (Steers & Porter, 1991 อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ นวลิมปี, 2546)

กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สวินีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังนี้

การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

1. บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
3. เพื่อนร่วมงาน (Work group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

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

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 อ้างถึงใน พัชรารัตน์ สุขมั่งมี, 2548) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เยาว์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กร

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Buchanan (1974 อ้างถึงใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of organizational commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-related characteristics factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

ซึ่งสามารถกล่าวได้โดยสรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ฉัตรปรี อยู่เย็น (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี จำนวน 638 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ ทดสอบ t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ๑ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ มากกว่า 29 ปีขึ้นไป-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมา เป็น ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ใน สายงานสนับสนุน มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรีมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี บุคลากร ๑ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้าน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการ ทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากร ๑ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้าน

การคงอยู่กับองค์กรและบุคลากรฯมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า บุคลากร ฯ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จำนวน 106 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยวิธี LSD (Fisher's least-significant different) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส โสด มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีอายุ 25-35 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) ผลการศึกษาคความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านความรู้สึก และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ธีระ เหลืองนทีเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนพาณิชยการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาแรงงูใจภายในที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแรงงูใจภายนอกที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจภายในและภายนอก โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) t-test F-test และการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพาณิชยการที่มีเพศ และ รายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน แรงงูใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และแรงงูใจภายในและแรงงูใจภายนอกของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพาณิชยการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร

ศิริพร พรหมไชย และจตุพร สังขวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A โดยการศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท A และความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A กลุ่ม ตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 144 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี และปฏิบัติอยู่ในฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อแรงงูใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปัจจัยงูใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้า ส่วนตัวค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยคั้งพบว่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายและคั้งนิยม ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงงูใจในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานทั้งหมดของบริษัท ABC จำกัด อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

- ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
- นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาและตรวจสอบและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
- นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
- นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)
- ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ
- นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูล 2 แหล่งคือ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจาก สิ่งพิมพ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ฐานข้อมูล Thailis, ห้องสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา และอินเทอร์เน็ต
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการเก็บแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ABC อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานะ สมาชิกในครอบครัว มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ผู้ทำการวิจัยได้นำคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดระดับค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

วิธีแปลผลแบบสอบถามได้ใช้เกณฑ์การให้ระดับค่าเฉลี่ย (ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์, 2556, หน้า 166) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดและแปลความหมายในแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4

ระดับคะแนน		ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-objective congruence) ก่อนนำไปสอบถาม

การหาค่าดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ (Item-Objective congruence index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับคือ

+1 = สอดคล้อง หรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัตถุประสงค์เชิง

พฤติกรรมที่ระบุไว้

0 = ไม่แน่ใจว่า นวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้อง หรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัตถุประสงค์เชิง

พฤติกรรมที่ระบุไว้

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

ΣR คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.1 ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลที่ได้จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา รวมถึงค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา

1.1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่เหลื่อมอยู่จากการคัดเลือกไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการทดลองจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคที่เกิน 0.70

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ทำการวิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือเชิงกลุ่ม ได้แก่ มาตรการวัดแบบนามบัญญัติ และมาตรการวัดแบบเรียงลำดับ จะแสดงในรูปของค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยเบื้องต้นของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และตำแหน่ง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ มาตรการวัดแบบอันตรภาคชั้น จะแสดงในรูปแบบของค่ากลาง และการกระจายตัวของข้อมูล เพื่ออธิบายการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อวัดการกระจายตัวของข้อมูล และทำการ

นำเสนอการสรุปข้อมูลเบื้องต้นตามลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ใช้สถิติ t-test (Independent sample t-test) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 ตัว และใช้สถิติ F-test จากการเปรียบเทียบความแปรปรวน (One-way analysis of variance: One-way ANOVA) และการหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไปโดย LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ กับความผูกพันในองค์กร

2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วยความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1.00 หรือมีค่าระหว่าง 0.70-0.99 หมายความว่า มีระดับความสัมพันธ์สูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 หรือมีค่าระหว่าง 0.30-0.69 หมายความว่า มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 หรือมีค่าระหว่าง 0.29 หมายความว่า มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด" ผู้ทำการวิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 360 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ผู้ทำการวิจัยทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.951 และเมื่อแยกเป็นส่วนได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.950
2. พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.788
3. ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.912

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

N	หมายถึง	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
F	หมายถึง	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)
P-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นไปในการยอมรับสมมติฐาน
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนเดิม
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	รายละเอียด	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
เพศ	ชาย	63	17.50	2
	หญิง	297	82.50	1

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	รายละเอียด	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-
	20-30 ปี	99	27.50	2
	31-40 ปี	234	65.00	1
	41-50 ปี	18	5.00	3
	51 ปีขึ้นไป	9	2.50	4
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย (ม.6)	-	-	-
	มัธยมศึกษาปลาย (ม.6) หรือ	-	-	-
	ปวช. อนุปริญญา หรือ ปวส.	18	5	3
	ปริญญาตรี	279	77.50	1
	สูงกว่าปริญญาตรี	63	17.50	2
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-	-	-
	10,001-20,000 บาท	126	35.00	1
	20,001-30,000 บาท	126	35.00	1
	30,001-40,000 บาท	72	20.00	2
	40,000 บาทขึ้นไป	36	10.00	3
สถานภาพสมรส	โสด	234	65.00	1
	สมรส	126	35.00	2
ระยะเวลา	ต่ำกว่า 1 ปี	9	2.50	4
ปฏิบัติงาน	1-5 ปี	117	32.50	2
	6-10 ปี	153	42.50	1
	มากกว่า 10 ปี	81	22.50	3

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 360 คน ประชากรที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา อายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ลำดับถัดมามีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และลำดับสุดท้ายอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และลำดับสุดท้าย อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-30,000 บาท จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ลำดับรองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ลำดับสุดท้ายรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ลำดับถัดมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ลำดับถัดมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ลำดับสุดท้ายมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน

ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับคะแนน 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับคะแนน 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 จูงใจ จำแนกตามข้อมูลด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมี โอกาสใช้ ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงานจน ประสบ ผลสำเร็จ	54 15.00%	252 70.00%	54 15.00%	-	-	4.00	0.55	มาก	2
2. ท่าน สามารถ ปฏิบัติงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ วางไว้ทันตาม กำหนดเวลา และเป็นที่น่า พอใจ	54 15.00%	279 77.50%	27 7.50%	-	-	4.08	0.47	มาก	1
3. ท่าน สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ให้ผ่านลุล่วง ได้ดี	54 15.00%	243 67.50%	63 17.50%	-	-	3.98	0.57	มาก	3
รวม (N = 360)						4.02	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ $SD = 0.41$)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่งได้แก่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันตามกำหนดเวลา และเป็นที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.08$ $SD = 0.47$) ลำดับที่สองโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.00$ $SD = 0.55$) และสามารถแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ดี ($\bar{X} = 3.98$ $SD = 0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยจิตใจ จำแนกตามข้อมูลด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับ การยอมรับ นับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผลงานของ ท่านได้รับการ ยอมรับและยก ย่องจาก ผู้บังคับบัญชา	63 17.50%	225 62.50%	54 15.00%	9 2.50%	9 2.50%	3.90	0.80	มาก	2
2. ท่านเป็น บุคคลหนึ่งที่มี ส่วนร่วมต่อ ความสำเร็จ ของงานใน หน่วยงาน	81 22.50%	234 65.00%	36 10.00%	9 2.50%	-	4.08	0.65	มาก	1
3. เพื่อน ร่วมงาน ให้การ สนับสนุนและ ชื่นชมผลงาน ที่ท่านได้ทำ สำเร็จ	27 7.50%	261 72.50%	72 20.00%	-	-	3.88	0.49	มาก	3
รวม (N = 360)						3.95	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ SD = 0.49)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่งได้แก่ ความเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$ SD = 0.65) ลำดับที่สอง ได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.90$ SD = 0.80) และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ ($\bar{X} = 3.88$ SD = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยจิตใจ จำแนกตามข้อมูลด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้าน ลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. ท่าน ได้รับ มอบหมาย งานที่ตรง กับความรู้ และความ สามารถ ที่ถนัด	45 12.50%	198 55.00%	99 27.50%	18 5.00%	-	3.75	0.73	มาก	3
2. ลักษณะ ของงานที่ ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ ท้าทายและ น่าสนใจ	63 17.50%	198 55.00%	99 27.50%	-	-	3.90	0.66	มาก	1

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้าน ลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. งานที่ ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ ทำให้ท่านมี โอกาสใช้ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	72	162	90	36	-	3.75	0.89	มาก	2
	20.00%	45.00%	25.00%	10.00%	-				
รวม (N = 360)						3.80	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยเชิงใจด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.61)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$ SD = 0.66) ลำดับที่สอง
ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.75$
SD = 0.89) และท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด ($\bar{X} = 3.75$
SD = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน
 จูงใจ จำแนกตามข้อมูลด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. ท่านมี โอกาส ปฏิบัติงาน ได้อย่าง อิสระ ในการเลือก วิธีการ ทำงานด้วย ตนเอง	36 10.00%	180 50.00%	99 27.50%	45 12.50%	-	3.58	0.83	มาก	2
2. ผู้บังคับ บัญชามอบ งานที่สำคัญ และเร่งด่วน ให้ ปฏิบัติงาน เสมอ	54 15.00%	162 45.00%	108 30.00%	18 5.00%	18 5.00%	3.60	0.97	มาก	1
3. ผู้บังคับ บัญชามอบ อำนาจและ การ ตัดสินใจ ในการ ปฏิบัติงาน ใหม่ให้ท่าน	9 2.50%	198 55.00%	81 22.50%	63 17.50%	9 2.50	3.38	0.89	ปาน กลาง	3
รวม (N = 360)						3.52	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่าพนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อบังคับจูงใจด้านความ
 รับผิดชอบ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$ SD = 0.68)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.60$ $SD = 0.97$) ลำดับที่สองได้แก่ท่านมีโอกาสดำเนินงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.58$ $SD = 0.83$) และผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน ($\bar{X} = 3.38$ $SD = 0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันใจ จำแนกตามข้อมูลด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่ การงาน									
1. ท่านมี โอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งตาม ความสามารถ ที่ปรากฏ จากผลงาน ในหน้าที่	18	90	153	90	9	3.05	0.89	ปาน กลาง	2
	5.00%	25.00%	42.50%	25.00%	2.50%				
2. ตำแหน่ง ที่ท่าน ปฏิบัติงาน มีโอกาที่จะ ก้าวหน้า ทัดเทียมกับ การ ปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง อื่น ๆ ใน หน่วยงาน	27	117	99	108	9	3.13	1.01	ปาน กลาง	1
	7.50%	32.50%	27.50%	30.00%	2.50%				

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่ การงาน									
3. ท่านได้รับ การ สนับสนุนให้ มีโอกา สศึกษาต่อ	27 7.50%	99 27.50%	72 20.00%	117 32.50%	45 12.50%	2.85	1.18	ปาน กลาง	3
รวม (N = 360)						3.01	0.90	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$ SD = 0.90)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.13$ SD = 1.01) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.05$ SD = 0.89) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ มีโอกาสศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.85$ SD = 1.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 คำจูน จำแนกตามข้อมูลด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบาย และการ บริหาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงาน ของท่านมี นโยบายและ ระเบียบ การ ปฏิบัติงานที่ ทำให้ท่าน ทำงานได้ สะดวก และ ประสบ ความสำเร็จ	27 7.50%	171 47.50%	108 30.00%	45 12.50%	9 2.50%	3.45	0.89	มาก	2
2. หน่วยงาน ของท่านมี การวางแผน กำหนด กรอบ ภาระหน้าที่ อย่างชัดเจน	45 12.50%	180 50.00%	90 25.00%	36 10.00%	9 2.50%	3.60	0.92	มาก	1
3. ท่านมี โอกาสเสนอ ความคิดเห็น ในการ กำหนด นโยบาย หรือแนว ทางการ ปฏิบัติงาน ของ หน่วยงาน	54 15.00%	117 32.50%	90 25.00%	81 22.50%	18 5.00%	3.30	1.12	ปาน กลาง	3
รวม (N = 360)						3.45	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่าพนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$ SD = 0.84)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$ SD = 0.92) ลำดับที่สอง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบ การปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.45$ SD = 0.89) และท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.30$ SD = 1.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน									
1. ผู้บังคับบัญชา ของท่านให้ ความสนใจและ เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างจริงใจ	90 25.00%	144 40.00%	81 22.50%	18 5.00%	27 7.50%	3.70	1.12	มาก	2
2. ท่าน ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยความ มั่นใจ	108 30.00%	162 45.00%	81 22.50%	- -	9 2.50%	4.00	0.87	มาก	1
3. บุคคลากร ในหน่วยงาน ให้ความสามัคคี ปรองดอง มี บรรยากาศ การทำงานที่ดี	27 7.50%	135 37.50%	108 30.00%	54 15.00%	36 10.00%	3.18	1.09	ปาน กลาง	3
รวม (N = 360)						3.63	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$ SD = 0.81)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.00$ SD = 0.87) ลำดับที่สอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.70$ SD = 1.12) และบุคคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคี ประองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.18$ SD = 1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยค่าจูน จำแนกตามข้อมูลด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ท่านกำลังทำอยู่	54	180	63	54	9	3.60	1.00	มาก	1
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	54	153	81	63	9	3.50	1.03	มาก	3

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ด้านความ มั่นคงใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. งานที่ ท่านทำอยู่มี ความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อ อันตราย ใดๆ	54	189	54	45	18	3.60	1.05	มาก	2
	15.00%	52.50%	15.00%	12.50%	5.00%				
รวม (N = 360)						3.57	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยด้าน
ความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$ SD = 0.91)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังทำอยู่ ($\bar{X} = 3.60$ SD = 1.00) ลำดับที่
สอง ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ ($\bar{X} = 3.60$ SD = 1.05) และ
ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ ($\bar{X} = 3.50$ SD = 1.03)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
ด้าน สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ของ ท่านมีความเป็น สัดส่วน มีพื้นที่ ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม	45	99	72	108	36	3.03	1.22	ปาน	2
	12.50%	27.50%	20.00%	30.00%	10.00%			กลาง	

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	45	135	99	54	27	3.33	1.11	ปาน	1
อุปกรณ์ที่ เหมาะสมและ เพียงพอในการ ทำงาน	12.50%	37.50%	27.50%	15.00%	7.50%			กลาง	
รวม (N = 360)						3.18	1.09	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$ SD = 1.09)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$ SD = 1.11) ลำดับที่สอง ได้แก่ สถานที่ของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม ($\bar{X} = 3.03$ SD = 1.22)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
ปัจจัย จำแนกตามข้อมูลด้านรายได้

ด้านรายได้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เงินเดือน และ ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม	36	117	135	72	-	3.33	0.91	ปาน	2
	10.00%	32.50%	37.50%	20.00%	-			กลาง	

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ด้านรายได้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
2. เงินเดือน และ ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ ปฏิบัติ	27 7.50%	153 42.50%	90 25.00%	90 25.00%	- -	3.33	0.93	ปาน กลาง	3
3. สวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ ได้รับ เหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	36 10.00%	144 40.00%	117 32.50%	45 12.50%	18 5.00%	3.38	0.99	ปาน กลาง	1
รวม (N = 360)						3.34	0.83	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดเห็นต่อบัญชีจ่ายค่าจ้างด้านรายได้ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$ SD = 0.83)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.38$ SD = 0.99) ลำดับที่สอง ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม ($\bar{X} = 3.33$ SD = 0.91) และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.33$ SD = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 คำจูน จำแนกตามข้อมูลด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาส ที่จะได้รับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ตำแหน่ง งานที่ท่าน ปฏิบัติงานมี โอกาส เจริญก้าวหน้า ตามสายงาน	27 7.50%	90 25.00%	162 45.00%	63 17.50%	18 5.00%	3.13	0.96	ปาน กลาง	2
2. ท่านมี โอกาสได้รับ การฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนา ศักยภาพของ ตนเอง	45 12.50%	135 37.50%	99 27.50%	63 17.50%	18 5.00%	3.35	1.06	ปาน กลาง	1
รวม (N = 360)						3.24	0.89	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยคำจูนด้าน
 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$
 $SD = 0.89$)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 3.35$ $SD = 1.06$)
 ลำดับที่สอง ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าตามสายงาน
 ($\bar{X} = 3.13$ $SD = 0.96$)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 คำจูน จำแนกตามข้อมูลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา สูงสุด									
1. ผู้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ และยกย่องการ ปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	63 17.50%	153 42.50%	99 27.50%	36 10.00%	9 2.50%	3.63	0.97	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็น กันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	117 32.50%	135 37.50%	81 22.50%	18 5.00%	9 2.5	3.93	0.99	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชา รับฟัง ช่วย กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีกำลังใจในการ ทำงาน	81 22.50%	180 50.00%	81 22.50%	- -	18 5.00%	3.85	0.94	มาก	2
รวม (N = 360)						3.80	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยคำจูนด้าน
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.89)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$ SD = 0.99) ลำดับที่สอง ได้แก่
 ผู้บังคับบัญชารับฟัง ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$ SD = 0.94)
 และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$
 SD = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 คำจูน จำแนกตามข้อมูลด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้าน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชา รับฟังให้ความ สนใจและเข้าใจ ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับ บัญชา ตลอดจน สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นอย่างดี	45 12.50%	162 45.00%	99 27.50%	45 12.50%	9 2.50%	3.53	0.95	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำ และคำปรึกษาต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานและ เรื่องอื่น ๆ เป็น อย่างดี	54 15.00%	162 45.00%	99 27.50%	36 10.00%	9 2.5	3.60	0.95	มาก	2
3 ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็น กันเองกับ ผู้ได้บังคับบัญชา	81 22.50%	171 47.50%	90 25.00%	9 2.50%	9 2.50%	3.85	0.88	มาก	1
รวม (N = 360)						3.66	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนด้าน
 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ SD = 0.85)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$ SD = 0.88) ลำดับที่สอง ได้แก่
 ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่อง
 อื่น ๆ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.60$ SD = 0.95) และผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหา

ต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.53$
SD = 0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
ค้ำจุน จำแนกตามข้อมูลด้านสถานะของอาชีพ

ด้าน สถานะ ของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่ ท่านปฏิบัติ เป็นงาน สุจริต มี เกียรติ และ ได้รับการ ยอมรับใน สังคม	117 32.50%	198 55.00%	27 7.50%	18 5.00%	-	4.15	0.76	มาก	1
2. ท่านมี ความภูมิใจ ในงานที่ ปฏิบัติ	72 20.00%	234 65.00%	45 12.50%	9 2.50%	-	4.03	0.65	มาก	2
รวม (N = 360)						4.09	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยค้ำจุนด้าน
สถานะของอาชีพ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ SD = 0.58)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่งได้แก่ งาน
ที่ท่านปฏิบัติเป็นงานสุจริต มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.15$ SD = 0.76) ลำดับ
ที่สอง ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$ SD = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 ค่าจูน จำแนกตามข้อมูลด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความ เป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สถานที่ ทำงานของ ท่านกับที่ พักอาศัย ไม่ไกล	81	135	72	45	27	3.55	1.18	มาก	2
	22.50%	37.50%	20.00%	12.50%	7.5%				
2. ท่านมี ความสุข และพอใจ กับสถานที่ ทำงาน	90	117	117	36	-	3.73	0.95	มาก	1
	25.00%	32.50%	32.50%	10.00%	-				
รวม (N = 360)						3.64	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยค่าจูนด้าน
 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ SD = 0.85)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.73$ SD = 0.95) ลำดับที่สอง ได้แก่ สถานที่
 ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล ($\bar{X} = 3.55$ SD = 1.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัย
 คำจูน จำแนกตามข้อมูลด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการ ปกครองบังคับ บัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงาน ของท่าน สามารถจูงใจให้ ผู้บังคับบัญชา ทำงานเป็นทีม และสามัคคี	18 5.00%	180 50.00%	63 17.50%	54 15.00%	45 12.50%	3.20	1.15	ปาน กลาง	2
2. หน่วยงาน ของท่านดูแล และให้ ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงาน อย่างมีเทคนิค	18 5.00%	162 45.00%	108 30.00%	63 17.50%	9 2.50%	3.33	0.91	ปาน กลาง	1
รวม (N = 360)						3.26	0.99	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อปัจจัยคำจูนด้าน
 การปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$ SD = 0.99)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่
 หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค ($\bar{X} = 3.33$ SD = 0.91)
 ลำดับที่สอง ได้แก่ หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี
 ($\bar{X} = 3.20$ SD = 1.15) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน จำนวน
 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแปลความหมายโดย
 ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก

ระดับคะแนน 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับคะแนน 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับคะแนน 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ

ด้านการ ปฏิบัติงานตาม ระเบียบ ข้อบังคับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติตาม ระเบียบและ ข้อบังคับตามที่ องค์กรกำหนด ได้	108 30.00%	243 67.50%	9 2.50%	-	-	4.28	0.50	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถ ปฏิบัติตาม คำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา ได้	90 25.00%	261 72.50%	9 2.50%	-	-	4.23	0.47	มากที่สุด	2
3. ท่านละเลย ต่อการปฏิบัติ ตามระเบียบ และข้อบังคับ ขององค์กร	27 7.50%	45 12.50%	36 10.00%	108 30.00%	144 40.00%	2.18	1.28	น้อย	4
4. ท่านเห็นว่า ระเบียบและ ข้อบังคับของ องค์กรทำให้ การทำงานของ ท่านสำเร็จตาม เป้าหมาย	36 10.00%	162 45.00%	108 30.00%	54 15.00%	-	3.50	0.87	มาก	3
รวม (N = 360)						3.54	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$ SD = 0.43)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดได้ ($\bar{X} = 4.28$ SD = 0.50) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 4.23$ SD = 0.47) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านเห็นว่าระเบียบและข้อบังคับขององค์กรทำให้การทำงานของ ท่านสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.50$ SD = 0.87) และท่านละเลยต่อการปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร ($\bar{X} = 2.18$ SD = 1.28) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านทำงาน ตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย เท่านั้น	45 12.50%	117 32.50%	45 12.50%	99 27.50%	54 15.00%	3.00	1.31	ปาน กลาง	4
2. ท่าน สามารถทำงาน เสร็จตาม กำหนดเวลา	135 37.50%	162 45.00%	63 17.50%	- -	- -	4.20	0.72	มาก	3
3. เมื่อท่าน ได้รับ มอบหมายงาน แล้วท่านจะไม่ ละทิ้งงานนั้น	162 45.00%	162 45.00%	36 10.00%	- -	- -	4.35	0.66	มาก ที่สุด	1
4. ท่าน สามารถ ปฏิบัติงานได้ โดยที่ไม่ต้องมี การควบคุม	135 37.50%	207 57.50%	18 5.00%	- -	- -	4.33	0.57	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านมัก หลีกเลี่ยงงาน และละเอียด หน้าที่ที่ รับผิดชอบอยู่ เสมอ	9	27	27	72	225	1.68	1.06	น้อย ที่สุด	5
	2.50%	7.50%	7.50%	20.00%	62.50%				
รวม (N = 360)						3.51	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$ SD = 0.38)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานแล้วท่านจะไม่ละทิ้งงานนั้น ($\bar{X} = 4.35$ SD = 0.66) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม ($\bar{X} = 4.33$ SD = 0.57) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.20$ SD = 0.72) ลำดับที่สี่ ได้แก่ ท่านทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายท่านนั้น ($\bar{X} = 3.00$ SD = 1.01) และท่านมักหลีกเลี่ยงงานและละเอียดต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ($\bar{X} = 1.68$ SD = 1.06) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมี ส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ด้วยความ เต็มใจ	63	225	54	9	9	3.90	0.80	มาก	1
	17.50%	62.50%	15.00%	2.50%	2.50%				

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ด้านการมี ส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
2. ท่านเบื่อ หน่ายและไม่ สนใจที่จะเข้า ร่วมกิจกรรม	9 2.50%	45 12.50%	108 30.00%	126 35.00%	72 20.00%	2.43	1.02	น้อย	5
3. ท่าน พยายามมีส่วน ร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อ องค์กรแม้ว่า ปริมาณงาน ของท่านจะ มาก	18 5.00%	198 55.00%	117 32.50%	27 7.50%	-	3.58	0.70	มาก	3
4. ท่านไม่ให้ความ ร่วมมือ ในการทำงาน และการเข้า ร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ องค์กรจัดขึ้น	9 2.50%	54 15.00%	27 7.50%	153 42.50%	117 32.50%	2.13	1.10	น้อย	6
5. ท่านสนใจ และให้ความสำคัญต่อ การเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	45 12.50%	225 62.50%	81 22.50%	9 2.50%	-	3.85	0.66	มาก	2

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ด้านการมี ส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
6. ท่านไม่ชอบ ที่จะเสนอแนะ และแสดง ความคิดเห็น ต่าง ๆ เมื่อมี การประชุม	18	90	108	72	72	2.75	1.18	ปาน กลาง	4
	5.00%	25.00%	30.00%	20.00%	20.00%				
รวม (N = 360)						3.10	0.51	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$ SD = 0.51)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.90$ SD = 0.80) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านสนใจและให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.85$ SD = 0.66) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านพยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แม้ว่าปริมาณงานของท่านจะมาก ($\bar{X} = 3.58$ SD = 0.70) ลำดับที่สี่ ได้แก่ ท่านไม่ชอบที่จะเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เมื่อมีการประชุม ($\bar{X} = 2.75$ SD = 1.18) ลำดับที่ห้า ได้แก่ ท่านเบื่อหน่ายและไม่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 2.43$ SD = 1.02) และท่านไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{X} = 2.13$ SD = 1.10) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
พฤติกรรมในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม

ด้านความคิด ริเริ่ม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเป็นคน ชอบคิดริเริ่ม สร้างสรรค์รู้จัก หาวิธีการ แปลกใหม่ มาใช้ในการ ทำงาน	27 7.50%	252 70.00%	72 20.00%	9 2.50%	-	3.83	0.59	มาก	3
2. ท่านสามารถ นำเทคนิคและ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปรับปรุงงานที่ ท่านทำอยู่	36 10.00%	252 70.00%	54 15.00%	18 5.00%	-	3.85	0.66	มาก	2
3. ท่านไม่ชอบ เข้ารับการ ฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ภายใน องค์กรและ ภายนอก องค์กรได้จัด ขึ้น	-	45 12.50%	72 20.00%	117 32.50%	126 35.00%	2.10	1.02	น้อย	5
4. เมื่อท่านพบ เห็นสิ่งใดที่ ท่านคิดว่า จะทำให้การ ทำงานของ ท่านดีขึ้น ท่าน จะนำมาใช้กับ งานของท่าน	90 25.00%	234 65.00%	36 10.00%	-	-	4.15	0.57	มาก	1

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ด้านความคิด ริเริ่ม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านมัก แสดงความ คิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับการ ทำงานของ ท่านในที่ ประชุม	63 17.50%	171 47.50%	81 22.50%	36 10.00%	9 2.50%	3.68	0.96	มาก	4
รวม (N = 360)						3.52	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4-21 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$ SD = 0.43)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ เมื่อท่านพบเห็นสิ่งใดที่ท่านคิดว่าจะทำให้การทำงานของท่านดีขึ้น ท่านจะนำมาใช้กับงานของท่าน ($\bar{X} = 4.15$ SD = 0.57) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.85$ SD = 0.66) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านเป็นคนชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักหาวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$ SD = 0.59) ลำดับที่สี่ ได้แก่ ท่านมักแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการทำงานของท่านในที่ประชุม ($\bar{X} = 3.68$ SD = 0.96) และท่านไม่ชอบเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรได้จัดขึ้น ($\bar{X} = 2.10$ SD = 1.02) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ด้านการ แก้ปัญหาและ การตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่าน สามารถแก้ไข ปัญหาและ อุปสรรคใน การทำงานได้	81 22.50%	252 70.00%	27 7.50%	-	-	4.15	0.53	มาก	1
2. ท่านไม่ สามารถ แก้ปัญหา เกี่ยวกับการ ทำงานที่ยาก ๆ ได้	-	81 22.50%	54 15.00%	153 42.50%	72 20.00%	2.40	1.05	น้อย	2
3. เมื่อมี ข้อผิดพลาด เกิดขึ้นในขณะ ทำงานท่านไม่ สามารถแก้ไข ปัญหาได้ด้วย ตัวเอง	9 2.50%	27 7.50%	45 12.50%	171 47.50%	108 30.00%	2.05	0.98	น้อย	3
4. ท่านไม่ สามารถแก้ไข ปัญหาในการ ทำงานได้อย่าง ถูกต้องและ ทันเวลา	-	18 5.00%	63 17.50%	135 37.50%	144 40.00%	1.88	0.87	น้อย	4
รวม (N = 360)						2.62	0.58	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-22 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$ SD = 0.58)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.15$ $SD = 0.53$) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้ ($\bar{X} = 2.40$ $SD = 1.05$) ลำดับที่สาม ได้แก่ เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 2.05$ $SD = 0.98$) และท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ($\bar{X} = 1.88$ $SD = 0.87$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านสามารถ ทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงานได้ โดยไม่เกิด ปัญหา	99 27.50%	207 57.50%	36 10.00%	9 2.50%	9 2.50%	4.05	0.84	มาก	3
2. ท่านรับฟัง ความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ จากทีมงาน	135 37.50%	198 55.00%	27 7.50%	-	-	4.30	0.60	มากที่สุด	2
3. เวลาทำงาน ร่วมกันท่านยึด ความคิดของ ตนเองเป็น หลัก โดยไม่รับ ฟังความ คิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน	27 7.50%	45 12.50%	18 5.00%	117 32.50%	153 42.50%	2.10	1.28	น้อย	5
4. ท่านเคารพ ในความ คิดเห็นของ ทีมงาน	153 42.50%	180 50.00%	18 5.00%	9 2.50%	-	4.33	0.69	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านไม่ชอบ ทำงานเป็นทีม เพราะท่านเห็น ว่าการทำงาน คนเดียวไม่ ยุ่งยาก และ บรรลุเป้าหมาย มากกว่า	18	54	36	144	108	2.25	1.18	น้อย	4
	5.00%	15.00%	10.00%	40.00%	30.00%				
รวม (N = 360)						3.41	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-23 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อพฤติกรรมในการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$ SD = 0.53)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านเคารพในความคิดเห็นของทีมงาน ($\bar{X} = 4.33$ SD = 0.69) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทีมงาน ($\bar{X} = 4.30$ SD = 0.60) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้โดยไม่เกิดปัญหา ($\bar{X} = 4.05$ SD = 0.84) ลำดับที่สี่ ได้แก่ ท่านไม่ชอบทำงานเป็นทีม เพราะท่านเห็นว่าการทำงานคนเดียวไม่ยุ่งยาก และบรรลุเป้าหมายมากกว่า ($\bar{X} = 2.25$ SD = 1.18) และเวลาทำงานร่วมกันท่านยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.10$ SD = 1.28) เป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับคะแนน 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับคะแนน 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับคะแนน 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ด้านความเชื่อ และยอมรับ ในเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. นโยบายของ องค์กร สอดคล้องกับ ความต้องการ ของท่าน	9 2.50%	135 37.50%	144 40.00%	72 20.00%	-	3.38	0.79	ปาน กลาง	3
2. ท่านมีความ เชื่อมั่นใน เป้าหมายของ องค์กร	36 10.00%	144 40.00%	108 30.00%	72 20.00%	-	3.40	0.92	ปาน กลาง	2
3. ความเชื่อมั่น ในเป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กรนี้ ทำให้ ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริง	9 2.50%	180 50.00%	99 27.50%	72 20.00%	-	3.35	0.82	ปาน กลาง	4
4. ค่านิยมของ บริษัทเป็นสิ่งที่ ท่านศรัทธาและ ยอมรับ	27 7.50%	126 35.00%	153 42.50%	45 12.50%	9 2.50%	3.33	0.88	ปาน กลาง	5
5. ท่านยอมรับ ในเป้าหมายของ องค์กรและถือว่า เป็นส่วนหนึ่ง ของการทำงาน	45 12.50%	189 52.50%	108 30.00%	9 2.50%	9 2.50%	3.70	0.81	มาก	1
รวม (N = 360)						3.43	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4-24 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$ SD = 0.76)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$ SD = 0.81) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.40$ SD = 0.92) ลำดับที่สาม ได้แก่ นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.38$ SD = 0.79) ลำดับที่สี่ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ ทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.35$ SD = 0.82) และค่านิยมของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านศรัทธาและยอมรับ ($\bar{X} = 3.33$ SD = 0.88) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านเต็มใจใน การปฏิบัติงาน ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเสียสละ ประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กร ประสบ ความสำเร็จ	45 12.50%	234 65.00%	63 17.50%	9 2.50%	9 2.50%	3.83	0.77	มาก	3
2. ท่านทุ่มเท ความสามารถ เพื่อให้งานใน องค์กรบรรลุ เป้าหมาย	54 15.00%	252 70.00%	45 12.50%	9 2.50%	-	3.98	0.61	มาก	2
3. ท่านพยายาม อย่างเต็ม ความสามารถ ในการปฏิบัติ หน้าที่	117 32.50%	198 55.00%	36 10.00%	9 2.50%	-	4.18	0.70	มาก	1

ตารางที่ 4-25 (ต่อ)

ด้านเต็มใจใน การปฏิบัติงาน ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. แม้จะเป็น วันหยุดหากงาน ยังไม่เสร็จท่านก็ ยินดีที่จะมา ทำงาน	72 20.00%	162 45.00%	72 20.00%	36 10.00%	18 5.00%	3.65	1.06	มาก	4
5. ท่านเต็มใจทำ ทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้ท่านได้ ทำงานอยู่ใน องค์กรนี้ ตลอดไป	9 2.50%	126 35.00%	135 37.50%	45 12.50%	45 12.50%	3.03	1.04	ปาน กลาง	5
รวม (N = 360)						3.73	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4-25 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อความผูกพันในองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$ SD = 0.64)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ท่านพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.18$ SD = 0.70) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านทุ่มเทความสามารถเพื่อให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.98$ SD = 0.61) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.83$ SD = 0.77) ลำดับที่สี่ ได้แก่ แม้จะเป็นวันหยุดหากงานยังไม่เสร็จท่านก็ยินดีที่จะมาทำงาน ($\bar{X} = 3.65$ SD = 1.06) และท่านเต็มใจทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ท่านได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ($\bar{X} = 3.03$ SD = 1.04) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านปรารถนา อย่างแรงกล้าที่ จะเป็นสมาชิก ขององค์กร ต่อไป	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมักจะ บอกกับเพื่อน เสมอว่าท่าน ทำงานใน องค์กรที่ดีมาก	18 5.00%	126 35.00%	99 27.50%	81 22.50%	36 10.00%	3.03	1.09	ปาน กลาง	3
2. เมื่อมีผู้อื่น พูดถึงองค์กร ท่านในทาง ไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจ และพูดได้ตอบ ว่าไม่เห็นด้วย ทันที	9 2.50%	117 32.50%	117 32.50%	99 27.50%	18 5.00%	3.00	0.95	ปาน กลาง	4
3. ท่านภูมิใจที่ จะเลือกทำงาน ในองค์กรนี้ ถึงแม้ท่านจะมี โอกาสเลือกที่ อื่นที่ดีกว่า	36 10.00%	81 22.50%	126 35.00%	81 22.50%	36 10.00%	3.00	1.12	ปาน กลาง	5
4. การปกป้อง ชื่อเสียงของ องค์กรเป็นสิ่ง สำคัญที่สุดที่ พนักงานทุกคน ต้องคำนึง	72 20.00%	207 57.50%	72 20.00%	9 2.50%	- -	3.95	0.71	มาก	1

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ด้านปรารถนา อย่างแรงกล้าที่ จะเป็นสมาชิก ขององค์กร ต่อไป	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ท่านเป็น พนักงานคน หนึ่งที่คอย ปกป้องชื่อเสียง ของบริษัทอยู่ เสมอ	63 17.50%	162 45.00%	99 27.50%	36 10.00%	-	3.70	0.87	มาก	2
6. แม้ท่าน มักจะโดน หัวหน้างานดู เสมอแต่ยัง อยากจะทำงาน ที่นี่ต่อไป	18 5.00%	72 20.00%	99 27.50%	81 22.50%	90 25.00%	2.58	1.20	น้อย	6
รวม (N = 360)						3.21	0.71	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-26 พบว่า พนักงานจำนวน 360 คน มีระดับความคิดต่อความผูกพันในองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$ SD = 0.71)

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พนักงานทุกคนต้องคำนึง ($\bar{X} = 3.95$ SD = 0.71) ลำดับที่สอง ได้แก่ ท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งที่คอยปกป้องชื่อเสียงของบริษัทอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.70$ SD = 0.87) ลำดับที่สาม ได้แก่ ท่านมักจะบอกกับเพื่อนเสมอว่าท่านทำงานในองค์กรที่ดีมาก ($\bar{X} = 3.03$ SD = 1.09) ลำดับที่สี่ ได้แก่ เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดได้ตอบว่าไม่เห็นด้วยทันที ($\bar{X} = 3.00$ SD = 0.95) ลำดับที่ห้า ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะเลือกทำงานในองค์กรนี้ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.00$ SD = 1.12) และแม้ท่านมักจะโดนหัวหน้างานดูเสมอแต่ยังอยากจะทำงานที่นี่ต่อไป ($\bar{X} = 2.58$ SD = 1.20) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	SD	t	P-value
เพศ					
ชาย	63	3.75	0.35	6.24	0.003
หญิง	297	3.39	0.62		
อายุ					
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	24.33	0.000*
20-30 ปี	99	3.55	0.32		
31-40 ปี	234	3.42	0.64		
41-50 ปี	18	2.83	0.30		
51 ปีขึ้นไป	9	4.69	0.00		
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	-	2.61	0.08
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	-	-	-		
อนุปริญญา/ ปวส.	18	3.14	0.62	3.47	0.64
ปริญญาตรี	279	3.47	0.64		
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	63	3.47	0.31		

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	SD	t	P-value
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
น้อยกว่า/ เท่ากับ 10,000 บาท	-	-	-	22.69	0.00*
10,001-20,000 บาท	126	3.40	0.51		
20,001-30,000 บาท	126	3.29	0.61		
30,001-40,000 บาท	72	3.51	0.59		
มากกว่า 40,000 บาท	36	4.13	0.34		
สถานภาพ					
โสด	234	3.42	0.53	2.06	0.15
สมรส	126	3.52	0.71		
ระยะเวลาทำงาน					
น้อยกว่า 1 ปี	9	4.00	0.00	23.97	0.000*
1-5 ปี	117	3.42	0.17		
6-10 ปี	153	3.25	0.66		
มากกว่า 10 ปี	81	3.84	0.68		

จากตารางที่ 4-27 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือเพศที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน
ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

อายุ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20-30 ปี	-			
P-value				
31-40 ปี	0.14*	-		
P-value	(0.04)			
41-50 ปี	0.71*	0.58*	-	
P-value	(0.00)	(0.00)		
มากกว่า 50 ปี	-1.14*	-1.27*	-1.85*	-
P-value	(0.00)	(0.00)	(0.00)	

จากตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี และ 31-40 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.14

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี และ 41-50 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.14

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.27

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.85

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.08 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

อัตราเงินเดือน (บาท)	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000	มากกว่า 40,000
10,001-20,000	-			
P-value				
20,001-30,000	0.12	-		
P-value	(0.10)			
30,001-40,000	-0.10	-0.22*	-	
P-value	(0.21)	(0.01)		
มากกว่า 40,000	-0.73*	-0.85*	-0.63*	-
P-value	(0.00)	(0.00)	(0.00)	

จากตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และ อัตราเงินเดือนที่มากกว่า 40,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.73

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และ อัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และ อัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.85

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท และ อัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีน้อยกว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาทำงานกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ระยะเวลาทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	-			
P-value				
1-5 ปี	0.58*	-		
P-value	(0.00)			

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

ระยะเวลาทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
6-10 ปี	0.75*	0.17*	-	
P-value	(0.00)	(0.01)		
มากกว่า 10 ปี	0.16	-0.42*	-0.59*	-
P-value	(0.42)	(0.00)	(0.00)	

จากตารางที่ 4-30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 6-10 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี และ มากกว่า 10 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีน้อยกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

2.1 ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H₀: ปัจจัยจูงใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H₁: ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4-31 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ กับ
ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.059	0.263		4.026	0.000*		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.478	0.074	0.327	6.487	0.000*	0.660	1.516
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.239	0.070	-0.197	-3.407	0.001*	0.501	1.994
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.021	0.047	0.021	0.453	0.651	0.746	1.341
ด้านความรับผิดชอบ	0.039	0.052	0.045	0.752	0.453	0.469	2.130
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.399	0.036	0.602	11.171	0.000*	0.576	1.735
R	0.639						
R Square	0.408						
Adjusted R Square	0.400						
F-ratio	48.813 (0.000*)						
Durbin-watson	2.591						

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 4-31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจไม่เกิด

ปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ "ปัจจัยจูงใจ" อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรได้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจ” และตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กร” ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639 หมายถึงตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 63.90 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.408 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กร” ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยจูงใจ” ร้อยละ 40.80 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squarer) เท่ากับ 0.400 และค่า Durbin-watson เท่ากับ 2.591

พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.059 หน่วย มีค่า $t = 4.026$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.478 ค่า $t = 6.487$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.239 ค่า $t = -3.407$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า B_1 เท่ากับ 0.021 ค่า $t = 0.453$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.651 ซึ่งมากกว่า 0.05
4. ด้านความรับผิดชอบ มีค่า B_1 เท่ากับ 0.039 ค่า $t = 0.752$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.399 ค่า $t = 11.171$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

สามารถแสดงสมการทำนายความผูกพันในองค์กรได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.059 + 0.478(X_1)^* - 0.239(X_2)^* + 0.399(X_5)^*$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.327(X_1)^* - 0.197(X_2)^* + 0.602(X_5)^*$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

X_1 = ด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_2 = ด้านการยอมรับนับถือ

X_5 = ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.478, ด้านการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร จะเปลี่ยนแปลงลดลง 0.239 หน่วย, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.399 หน่วย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.327

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงจิต, ด้านการยอมรับนับถือ เท่ากับ -0.197

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เท่ากับ 0.602

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระในปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กร” จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน” และนำตัวแปรดังกล่าวรื้อไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Multiple linear regression

ตารางที่ 4-32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ระหว่างด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กับความผูกพันในองค์กร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.081	0.260		4.152	0.000*		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.492	0.068	0.336	7.202	0.000*	0.765	1.307
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.212	0.063	-0.175	-3.350	0.001*	0.611	1.636
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.412	0.031	0.620	13.339	0.000*	0.772	1.295

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
R	0.638						
R Square	0.407						
Adjusted R Square	0.402						
F-ratio	81.336		(0.000*)				
Durbin-watson	2.609						

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 4-32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กร ระหว่างด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยจูงใจ” และตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กร” ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 63.80 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.407 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กร” ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยจูงใจ” ร้อยละ 40.70 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squared) เท่ากับ 0.402 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.609

จากการทดสอบ พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.081 หน่วย มีค่า $t = 4.152$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.492 ค่า $t = 7.202$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.212 ค่า $t = -3.350$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.412 ค่า $t = 13.339$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมากกว่า 0.05

สามารถแสดงสมการทำนายความผูกพันในองค์กรได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.081 + 0.492(X_1)^* - 0.212(X_2)^* + 0.412(X_3)^*$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.336(X_1)^* - 0.175(X_2)^* + 0.620(X_3)^*$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

X_1 = ด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_2 = ด้านการยอมรับนับถือ

X_3 = ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.492, ด้านการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร จะเปลี่ยนแปลงลดลง 0.212 หน่วย, และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.412

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.336

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงจิต, ด้านการยอมรับนับถือ เท่ากับ -0.175

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เท่ากับ 0.620

แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตอย่างน้อย 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

2.2 ปัจจัยค่าจูน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_0 : ปัจจัยค่าจูน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : ปัจจัยค่าจูน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4-33 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูน กับ ความผูกพันในองค์กร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.349	0.152		8.902	0.000*		
ด้านนโยบายและบริหาร	0.012	0.036	0.017	0.345	0.730	0.340	2.944
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	0.310	0.062	0.419	4.997	0.000*	0.120	8.364
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	0.222	0.034	0.336	6.541	0.000*	0.319	3.139
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	0.101	0.023	0.183	4.382	0.000*	0.482	2.075
ด้านรายได้	-0.083	0.036	-0.116	-2.323	0.021*	0.340	2.941
ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในอนาคต	0.180	0.039	0.268	4.591	0.000*	0.247	4.046
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	-0.267	0.048	-0.395	-5.602	0.000*	0.169	5.901
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.186	0.044	0.264	4.206	0.000*	0.214	4.676
ด้านสถานะของอาชีพ	-0.160	0.043	-0.156	-3.736	0.000*	0.484	2.065
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.215	0.027	0.304	8.034	0.000*	0.587	1.703
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	-0.083	0.033	-0.138	-2.510	0.013*	0.280	3.575

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
R	0.841						
R Square	0.707						
Adjusted R Square	0.698						
F-ratio	76.33	(0.000*)					
Durbin-watson	2.024						

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 4-33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูนกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ตัวแปรด้านปัจจัยคำจูนไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ "ปัจจัยคำจูน" อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรได้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ "ปัจจัยคำจูน" และตัวแปรตาม "ความผูกพันในองค์กร" ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 84.10 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.707 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ "ความผูกพันในองค์กร" ขึ้นอยู่กับ "ปัจจัยคำจูน" ร้อยละ 70.70 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squarer) เท่ากับ 0.698 และค่า Durbin-watson เท่ากับ 2.024

พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.349 หน่วย มีค่า $t = 8.902$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ด้านนโยบายและบริหาร มีค่า B_1 เท่ากับ 0.012 ค่า $t = 0.345$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.730 ซึ่งมากกว่า 0.05

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.310 ค่า $t = 4.997$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.222 ค่า $t = 6.541$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.101 ค่า $t = 4.382$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

5. ด้านรายได้ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.083 ค่า $t = -2.323$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า B_1 เท่ากับ 0.180 ค่า $t = 4.591$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า B_1 เท่ากับ -0.267 ค่า $t = -5.602$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า B_1 เท่ากับ 0.186 ค่า $t = 4.206$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

9. ด้านสถานะของอาชีพ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.160 ค่า $t = -3.736$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

10. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่า B_1 เท่ากับ 0.215 ค่า $t = 8.034$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า B_1 เท่ากับ -0.083 ค่า $t = -2.510$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

สามารถแสดงสมการทำนายความผูกพันในองค์กรได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.349 + 0.310(X_7)^* + 0.222(X_8)^* + 0.101(X_9)^* - \\ 0.083(X_{10})^* + 0.180(X_{11})^* - 0.267(X_{12})^* + 0.186(X_{13})^* - \\ 0.160(X_{14})^* + 0.215(X_{15})^* - 0.083(X_{16})^*$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.419(X_7)^* + 0.336(X_8)^* + 0.183(X_9)^* - 0.116(X_{10})^* \\ + 0.268(X_{11})^* - 0.395(X_{12})^* + 0.264(X_{13})^* - 0.156(X_{14})^* \\ + 0.304(X_{15})^* - 0.138(X_{16})^*$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

X_7 = ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

X_8 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน

X_9 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_{10} = ด้านรายได้

X_{11} = ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

X_{12} = ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X_{13} = ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

X_{14} = ด้านสถานะของอาชีพ

X_{15} = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{16} = ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.310 หน่วย, ด้านความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.222 หน่วย, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย, ด้านรายได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.083 หน่วย, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้น 0.180 หน่วย, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.267 หน่วย, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.186 หน่วย, ด้านสถานะของอาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.160 หน่วย, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.215 หน่วย, ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.083 หน่วย

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเท่ากับ 0.419

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในการทำงานเท่ากับ 0.336

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.183

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าจูน ด้านรายได้เท่ากับ -0.116

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าจูน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เท่ากับ 0.268

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา เท่ากับ -0.395

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.264

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านสถานะของอาชีพ
เท่ากับ -0.156

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
เท่ากับ 0.304

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านการปกครองบังคับ
บัญชาเท่ากับ -0.138

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระในปัจจัยค่าเงินที่มีผลต่อการพยากรณ์
และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กร” จำนวน 10 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน, ด้านรายได้, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา,
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ด้านสถานะของอาชีพ, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน
การปกครองบังคับบัญชา” และนำตัวแปรดังกล่าวรวมไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี
Multiple linear regression

ตารางที่ 4-34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple
regression analysis) ระหว่างปัจจัยค่าเงินที่ไม่รวมด้านนโยบายและบริหาร กับ
ความผูกพันในองค์กร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.362	0.147		9.292	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	0.316	0.060	0.427	5.255	0.000*	0.127	7.846

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.223	0.034	0.338	6.617	0.000*	0.322	3.107
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.101	0.023	0.184	4.407	0.000*	0.483	2.071
ด้านรายได้	-0.086	0.035	-0.119	-2.452	0.015*	0.356	2.813
ด้านโอกาส	0.185	0.037	0.275	5.072	0.000*	0.285	3.509
ความก้าวหน้าในอนาคต							
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.266	0.047	-0.394	-5.599	0.000*	0.170	5.885
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.187	0.044	0.265	4.239	0.000*	0.215	4.659
ด้านสถานะของอาชีพ	-0.163	0.042	-0.159	-3.889	0.000*	0.505	1.982
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.216	0.027	0.305	8.097	0.000*	0.591	1.692
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	-0.083	0.033	-0.138	-2.511	0.012*	0.280	3.575
R	0.841						
R Square	0.707						
Adjusted R Square	0.698						
F-ratio	84.167	(0.000*)					
Durbin-watson	2.021						
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร							

จากตารางที่ 4-34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กรของปัจจัยค่าจูนที่ไม่รวมด้านนโยบายและบริหาร โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression เมื่อ

ทดสอบแล้ว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยค่าจ้าง” และตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กร” ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841 หมายถึง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 84.10 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.707 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กร” ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยค่าจ้าง” ร้อยละ 70.70 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squarer) เท่ากับ 0.698 และค่า Durbin-watson เท่ากับ 2.021

พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.362 หน่วย มีค่า $t = 9.292$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.316 ค่า $t = 5.255$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.223 ค่า $t = 6.617$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า B_1 เท่ากับ 0.101 ค่า $t = 4.407$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
4. ด้านรายได้ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.086 ค่า $t = -2.452$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า B_1 เท่ากับ 0.185 ค่า $t = 5.072$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า B_1 เท่ากับ -0.266 ค่า $t = -5.599$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า B_1 เท่ากับ 0.187 ค่า $t = 4.239$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
8. ด้านสถานะของอาชีพ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.163 ค่า $t = -3.889$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่า B_1 เท่ากับ 0.216 ค่า $t = 8.097$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า B_1 เท่ากับ -0.083 ค่า $t = -2.511$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

สามารถแสดงสมการทำนายความผูกพันในองค์กรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Unstandardized } \hat{Y} = & 1.362 + 0.316(X_7)^* + 0.223(X_8)^* + 0.101(X_9)^* - \\ & 0.086(X_{10})^* + 0.185(X_{11})^* - 0.266(X_{12})^* + 0.187(X_{13})^* - \\ & 0.163(X_{14})^* + 0.216(X_{15})^* - 0.083(X_{16})^* \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standardized } \hat{Y} = & 0.427(X_7)^* + 0.338(X_8)^* + 0.184(X_9)^* - 0.119(X_{10})^* \\ & + 0.275(X_{11})^* - 0.394(X_{12})^* + 0.265(X_{13})^* - 0.159(X_{14})^* \\ & + 0.305(X_{15})^* - 0.138(X_{16})^* \end{aligned}$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

X_7 = ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

X_8 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน

X_9 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_{10} = ด้านรายได้

X_{11} = ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

X_{12} = ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X_{13} = ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

X_{14} = ด้านสถานะของอาชีพ

X_{15} = ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

X_{16} = ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.316 หน่วย, ด้านความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.223 หน่วย, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย, ด้านรายได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.086 หน่วย, ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.266 หน่วย, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.187 หน่วย, ด้านสถานะของอาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.163 หน่วย, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย, ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.083 หน่วย

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเท่ากับ 0.427

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความมั่นคงในการทำงานเท่ากับ 0.338

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.184

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านรายได้ เท่ากับ -0.119

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เท่ากับ 0.275

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ -0.394

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.265

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านสถานะของอาชีพ เท่ากับ -0.159

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เท่ากับ 0.305

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยค่าเงิน ด้านการปกครองบังคับบัญชา เท่ากับ -0.138

แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยค่าเงินอย่างน้อย 10 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_0 : พฤติกรรมการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

H_1 : พฤติกรรมการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4-35 ผล Multiple regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน ต่อ ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.204	0.279		4.318	0.000*		
ด้านการปฏิบัติงานตาม ระเบียบข้อบังคับ	0.245	0.092	0.183	2.662	0.008*	0.397	2.519
ด้านความรับผิดชอบ	-0.254	0.096	-0.161	-2.657	0.008*	0.511	1.955
ด้านการมีส่วนร่วม	0.153	0.074	0.131	2.069	0.039*	0.468	2.137
ด้านความคิดริเริ่ม	0.334	0.072	0.242	4.617	0.000*	0.684	1.461
ด้านการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ	-0.252	0.062	-0.246	-4.087	0.000*	0.519	1.926
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.377	0.062	0.337	6.088	0.000*	0.614	1.629
R	0.578						
R Square	0.335						
Adjusted R Square	0.323						
F-ratio	29.578 (0.000*)						
Durbin-watson	2.718						

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 4-35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานกับ ความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression เมื่อทดสอบแล้ว ตัวแปรด้าน พฤติกรรมการทำงานไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ คือ "พฤติกรรมการทำงาน" อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร ได้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “พฤติกรรมการทำงาน” และ ตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กร” ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578 หมายถึง

ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันร้อยละ 57.80 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.335 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กร” ขึ้นอยู่กับ “พฤติกรรมการทำงาน” ร้อยละ 33.50 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squarer) เท่ากับ 0.323 และค่า Durbin-watson เท่ากับ 2.718

พบว่าผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ค่าคงที่ (B_0) เท่ากับ 1.204 หน่วย มีค่า $t = 4.318$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ มีค่า B_1 เท่ากับ 0.245 ค่า $t = 2.662$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
2. ด้านความรับผิดชอบ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.254 ค่า $t = -2.657$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
3. ด้านการมีส่วนร่วม มีค่า B_1 เท่ากับ 0.153 ค่า $t = 2.069$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
4. ด้านความคิดริเริ่ม มีค่า B_1 เท่ากับ 0.334 ค่า $t = 4.617$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
5. ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ มีค่า B_1 เท่ากับ -0.252 ค่า $t = -4.087$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05
6. ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า B_1 เท่ากับ 0.377 ค่า $t = 6.088$ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

สามารถแสดงสมการทำนายความผูกพันในองค์กรได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.204 + 0.245(Y_1)^* - 0.254(Y_2)^* + 0.153(Y_3)^* + 0.334(Y_4)^* - 0.252(Y_5)^* + 0.377(Y_6)^*$$

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.183(Y_1)^* - 0.161(Y_2)^* + 0.131(Y_3)^* + 0.242(Y_4)^* - 0.246(Y_5)^* + 0.337(Y_6)^*$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Y_1 = ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ

Y_2 = ด้านความรับผิดชอบ

Y_3 = ด้านการมีส่วนร่วม

Y_4 = ด้านความคิดริเริ่ม

Y_5 = ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

Y_6 = ด้านการทำงานเป็นทีม

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่าถ้าพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กรเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.245, ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร จะเปลี่ยนแปลงลดลง 0.254 หน่วย, ด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย, ด้านความคิดริเริ่มเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เพิ่มขึ้น 0.334 หน่วย, ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงลดลง 0.252 หน่วย, ด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้วความผูกพันในองค์กร เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.377 หน่วย

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับเท่ากับ 0.183

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานเท่ากับ -0.161

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมเท่ากับ 0.131

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มเท่ากับ 0.242

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเท่ากับ -0.246

ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.337

แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างน้อย 6 ด้าน คือด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 4-36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กรต่างกัน ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน	ปฏิเสธ H_0 ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_0
2.	ปัจจัยจิตใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	ปฏิเสธ H_0 ปฏิเสธ H_0
3.	พฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร	ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ที่ได้มาจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 360 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณา และตรวจสอบเรื่องความถูกต้องและความชัดเจนของคำถาม หลังจากนั้นจึงนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อหาความน่าเชื่อถือ และปรับข้อความคำถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ พร้อมทั้งนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็นแบบละ 4 ส่วน โดยมีค่าความน่าเชื่อถือ (Cronbach's alpha) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่เลือกใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple regression analysis

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 และเป็นเพศชายมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่มีจำนวนมากที่สุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบชั้นปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่มีมากที่สุดเป็นกลุ่มที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00

ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด พบว่าภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 4.02 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.95 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.80 ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.52 ด้านความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.01 ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.45 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.63 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.57 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.18 ด้านรายได้ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.34 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.24 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.80

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.66 ด้านสถานะของอาชีพ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 4.09 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.64 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.26

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่าภาพรวม ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.54

ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.51 ด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.10 ด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.52 ด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 2.62 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.41

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่าภาพรวมด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.43 ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 3.73 ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.21

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 3 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน อย่างน้อย 10 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลถึงความผูกพันในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมในการทำงานอย่างน้อย 6 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด ทั้งปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (โดยการเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กร” ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยจูงใจ” ร้อยละ 40.70) ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการปกครองบังคับบัญชา (การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กร” ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยค่าจูง” ร้อยละ 70.70) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทประกอบกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินที่มีชื่อเสียงของประเทศมายาวนาน ซึ่งมีความมั่นคงสูง จึงทำให้บริษัทมีโครงสร้างและลักษณะงานที่เหมาะสม มีเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการตลอดจนมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บริษัทจะมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีโอกาสแสดงออกถึงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พนักงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานพนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยหรือคลอดบุตรได้ตามเกณฑ์ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton) (วิภาณันท์ ภวพัทธ์, 2544, หน้า 12) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538, หน้า 61-63) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่าข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน โดยรวมสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สิงห์เขียว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด พบว่าพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 145-148) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายแต่ละด้านดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับมากกับด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัทมีกำหนดเวลาและวิธีการในการปฏิบัติงานที่แน่นอนและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความเหมาะสม พนักงานจึงยินดีที่จะยอมรับและปฏิบัติตาม นโยบายและวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ของเฟรดริก เทย์เลอร์ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549, หน้า 32-33) ที่ให้ความสำคัญกับความชำนาญเฉพาะด้าน การแบ่งหน้าที่การทำงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารที่ชัดเจน มีการหาวิธีที่ดีที่สุด (One best way) มาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานและใช้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องจูงใจ ซึ่งก็ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทำให้เขามีพฤติกรรมการทำงานที่ดี อันแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977, p. 180) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน การทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงานและผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับ

ตนเอง และหากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าถึงแม้บริษัทจะเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงออกซึ่งความสามารถและมีโอกาสพัฒนาตนเองก็ตาม แต่บ่อยครั้งที่พนักงานไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญของบริษัท หากนโยบายนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของเขา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุคานัน และสตีล (Buchanan and Steers) (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 396-400) ที่พบว่าสมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยที่เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยถึงแม้พนักงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการทำงานนั้นอยู่แล้ว แต่พนักงานบางส่วนมีความรู้สึกรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความอิสระในการตัดสินใจเองและความก้าวหน้าไม่มากนัก เมื่อมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่มีระดับตำแหน่งและเงินเดือนที่ใกล้เคียงหรือมีความเป็นอิสระมากกว่าก็จะเปลี่ยนงานทันที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลล์ และสไนท์เนอร์ (Hall and Schneider) (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 396-400) ที่ว่าหากงานที่ไม่มีสาระหรือไม่มีความสำคัญต่อองค์กร หรือเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่มีโอกาสคิดหรือตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ ย่อมจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สุกัญญา รัตนะ (2548) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความก้าวหน้า เช่น จัดให้มีการอบรม สัมมนาหรือดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัทมากกว่าเดิม เพื่อ

เป็นการสร้างคุณภาพชีวิต

2. ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรมีการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตส่วนนี้โดยการปรับปรุงห้องทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารสำนักงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและเพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อเป็นการปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ให้เพิ่มขึ้น

3. ปัจจัยคำจุนด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรมีนโยบายเพิ่มงานเดือนหรือจัดสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้ยืม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือบ้านพัก เป็นต้น

4. ปัจจัยคำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพราะบุคคลกรในการทำงานเปรียบเสมือนทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับกิจการได้ และเสนอให้มีการสลับตำแหน่งแทนการเลื่อนตำแหน่งที่อาวุโสกว่า หรือใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าแทน

5. ปัจจัยคำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ขาดการทำงานเป็นทีมและขาดความสามัคคีกันในกลุ่มคณะ และขาดผู้เชี่ยวชาญที่คอยแนะนำด้านการทำงานในเชิงเทคนิค บริษัทควรตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้ เพราะจะทำให้เป็นปัญหาเรื้อรัง ทำให้บริษัทไม่สามารถก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้ ควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มคณะ

6. พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เกิดจากพนักงานระดับปฏิบัติการไม่สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเฉพาะหน้าในการทำงานได้ หรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา บริษัทควรจัดให้มีทีมให้คำปรึกษาแบบเร่งด่วน ในการแก้ปัญหาหากพนักงานต้องการคำปรึกษาในอุปสรรคนั้น โดยทันที

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาเรื่อง การจัดการด้านสวัสดิการกับการตั้งใจจะลาออกจากองค์กรของพนักงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงแนวทางเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานโดยรวม และเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานสวัสดิการขององค์กรในอนาคต

2. ควรศึกษาเรื่องการวางแผนเส้นทางอาชีพที่ส่งผลต่อการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถให้กับองค์กรในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สายพิน. (2547). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาสถานีโอโทรทัศน์เอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กมลรัตน์ บำรุงศรี. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีลภ. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2556). *แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7(2), 201-215.
- ชนิกา พันล้อม. (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลแม่แจ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิกา แสงสร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2544). *การบริหารการปกครองท้องถิ่น*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). *รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: รัตนไทร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย สิงห์เขียว. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดา สุขใจ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วน โรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษทางการบริหารรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ เหลืองนทีเทพ และสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2533). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาโรงเรียนพาณิชย์การ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนติมา คงแคล้ว. (2554). *การระงับข้อพิพาทด้านการค้าและการลงทุนผ่านกระบวนการของ Convention on the Settlement of Investment Disputes between States and National of Others States: ICSID*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.learners.in.th/blogs/posts/475822> [2555, 8 กันยายน].
- บุญยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเทือง ภูมิภัทราคม. (2535). *การปรับพฤติกรรม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. ปทุมธานี: ฝ่ายเอกสารตำรา วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประยุทธ์ อิศคุลย์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรพรรณ ประทุมทิพย์. (2545). *การวิเคราะห์รูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดกรณีศึกษา: ศูนย์การค้าโอเอซิส พลาซ่า จังหวัดขอนแก่น*. ขอนแก่น: คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตนาอัดลม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรณี ประเสริฐวงษ์ และวีรนาถ มานะกิจ. (2535). *การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาปิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิจิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

- พิเชษฐ วิจารณ์. (2552). *การสร้างเสริมแรงจูงใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงไฟฟ้าบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ภาสันต์ นุพาสันต์. (2544). *ผลของกระบวนการกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- รุ่งมณี บุญเย็น. (2552). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โมลด์ ดี ไซค์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาณันท์ ภาวพัทธ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2556). *การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบำบัดรักษา*. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 8(2), 1-13.
- ศิริพร พรหมไชย และจตุพร ตั้งขวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2537). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), หน้า 10-16.
- สายพิน สว่างจิต. (2548). *ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา รัตนะ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภาภรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อังคณา จันทร์. (2546). *ประสิทธิผลโครงการการให้บริการแก่ผู้ป่วยนอกนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลน่าน จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Baruch, B. D. (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.
- Carrell, M., Jennings, D., & Heavrin, C. (1997). *Fundamentals of organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Connellan, T. K. (1978). *How to Improve Human Performance: Behavior in Business and Industry*. New York: Harper & Row.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R., & Sutte, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

- Mosley, D. C., Pietri, P. H., & Megginson, L. C. (1995). *Management: Leadership in Action* (5th ed). New York: Harper Collins College Publishers.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. (11th ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ลำดับที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ถูกจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำการศึกษาวิจัย
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน
ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน
ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน
ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะถูกใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ผู้ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี อีกทั้งขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

นายธนาโชติ โชติช่วง

รหัสนักศึกษา 56710262

นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20ปี-30ปี
 () 3. 31ปี-40ปี () 4. 41ปี-50ปี
 () 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย (ม.6) () 2. มัธยมศึกษาปลาย (ม.6) หรือ ปวช.
 () 3. อนุปริญญา หรือ ปวส. () 4. ปริญญาตรี
 () 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อัตราเงินเดือน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท
 () 3. 20,001-30,000 บาท () 4. 30,001-40,000 บาท
 () 5. 40,000 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1-5 ปี
 () 3. 6-10 ปี () 4. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันตามกำหนดเวลา และเป็นที่น่าพอใจ					
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ดี					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
2.2 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน					
2.3 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด					
3.2 ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ					
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
4.2 ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ					
4.3 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน					
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
5.2 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
5.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ					
ปัจจัยค้ำจุน					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร					
6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบ การปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ					
6.2 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน					
6.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
7.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
7.2 ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ ความมั่นใจ					
7.3 บุคคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคี ประองคอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี					
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
8.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่าน กำลังทำอยู่					
8.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นาน เท่าที่ท่านต้องการ					
8.3 งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ					
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
9.1 สถานที่ของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม					
9.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน					
10. ด้านรายได้					
10.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและยุติธรรม					
10.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
10.3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
11.1 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าตามสายงาน					
11.2 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด					
12.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.3 ผู้บังคับบัญชารับฟัง ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน					
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
13.1 ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี					
13.2 ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี					
13.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
14. ด้านสถานะของอาชีพ					
14.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานสุจริต มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม					
14.2 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ					
15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
15.1 สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล					
15.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
16.1 หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี					
16.2 หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดได้					
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้					
1.3 ท่านละเลยต่อการปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร					
1.4 ท่านเห็นว่าระเบียบและข้อบังคับขององค์กรทำให้การทำงานของท่านสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ด้านความรับผิดชอบ					
2.1 ท่านทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น					
2.2 ท่านสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา					
2.3 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานแล้วท่านจะไม่ละทิ้งงานนั้น					

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม					
2.5 ท่านมักหลีกเลี่ยงงานและละเอียดอ่อนหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ					
3. ด้านการมีส่วนร่วม					
3.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
3.2 ท่านเบื่อหน่ายและไม่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม					
3.3 ท่านพยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรแม้ว่าปริมาณงานของท่านจะมาก					
3.4 ท่านไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
3.5 ท่านสนใจและให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
3.6 ท่านไม่ชอบที่จะเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เมื่อมีการประชุม					
4. ด้านความคิดริเริ่ม					
4.1 ท่านเป็นคนชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักหาวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการทำงาน					
4.2 ท่านสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงานที่ท่านทำอยู่					
4.3 ท่านไม่ชอบเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรได้จัดขึ้น					
4.4 เมื่อท่านพบเห็นสิ่งใดที่ท่านคิดว่าจะทำให้การทำงานของท่านดีขึ้น ท่านจะนำมาใช้กับงานของท่าน					
4.5 ท่านมักแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการทำงานของท่านในที่ประชุม					

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ					
5.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้					
5.2 ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้					
5.3 เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตัวเอง					
5.4 ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่าง ถูกต้องและทันเวลา					
6. ด้านการทำงานเป็นทีม					
6.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้โดยไม่เกิดปัญหา					
6.2 ท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทีมงาน					
6.3 เวลาทำงานร่วมกันท่านยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
6.4 ท่านเคารพในความคิดเห็นของทีมงาน					
6.5 ท่านไม่ชอบทำงานเป็นทีม เพราะท่านเห็นว่าการทำงานคนเดียวไม่ยุ่งยาก และบรรลุเป้าหมายมากกว่า					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
1.1 นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
1.2 ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร					
1.3 ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ ทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง					
1.4 ค่านิยมของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านศรัทธาและยอมรับ					
1.5 ท่านยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน					
2. ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร					
2.1 ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2.2 ท่านทุ่มเทความสามารถเพื่อให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย					
2.3 ท่านพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่					
2.4 แม้จะเป็นวันหยุดหากงานยังไม่เสร็จท่านก็ยินดีที่จะมาทำงาน					
2.5 ท่านเต็มใจทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ท่านได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
3.1 ท่านมักจะบอกกับเพื่อนเสมอว่าท่านทำงานในองค์กรที่ดีมาก					
3.2 เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบว่าไม่เห็นด้วยทันที					
3.3 ท่านภูมิใจที่จะเลือกทำงานในองค์กรนี้ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นที่ดีกว่า					
3.4 การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่พนักงานทุกคนต้องคำนึง					
3.5 ท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งที่คอยปกป้องชื่อเสียงของบริษัทอยู่เสมอ					
3.6 แม้ท่านมักจะโดนหัวหน้างานดุเสมอแต่ยังอยากจะทำงานที่นี้ต่อไป					

ภาคผนวก ข

สรุปผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ ดร. ทัศน ชาติช่วง

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

23 / พ.ย. / 2558

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ชื่อผู้วิจัย นายธนาโชติ ชาติช่วง
รหัสประจำตัว 56710262
นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y-MBA รุ่น 28)
หมายเลขโทรศัพท์ 089-484-3918
อีเมล thanachot2524@gmail.com
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ทักษญา สง่าโยธิน



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... 

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

..... ๙ ๕๑ ๑๕๘

ดร. ศุภรัตน์ นงษ์ วลัยช่ออารยะ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ชื่อผู้วิจัย นายธนาโชติ โชติช่วง

รหัสประจำตัว 56710262

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y-MBA รุ่น 28)

หมายเลขโทรศัพท์ 089-484-3918

อีเมล thanachot2524@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ทักษณา สง่าโยธิน



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ส่งชื่อ.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ชื่อผู้วิจัย นายธนาโชติ โชติช่วง

รหัสประจำตัว 56710262

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y-MBA รุ่น 28)

หมายเลขโทรศัพท์ 089-484-3918

อีเมล thanachot2524@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ทักษญา สง่าโยธิน

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไป

1. ชื่อ ดร.ธีทัต ศรีศิริโชติ
ตำแหน่งทางวิชาการ และสถาบัน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ชื่อ ดร.สุทธิชัยพงษ์ วัลญ์อารยะ
ตำแหน่งทางวิชาการ และสถาบัน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ชื่อ ดร.สรศักดิ์ ขาวเหลือง
ตำแหน่งทางวิชาการ และสถาบัน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, หน้า 150)

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน					
1.1 เพศ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.2 อายุ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.3 ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.4 อัตราเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.5 สถานภาพสมรส	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2. ปัจจัยจิตใจของพนักงาน					
2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
- ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันตามกำหนดเวลา และเป็นที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
- ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
- ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถที่ถนัด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.4 ด้านความรับผิดชอบ					
- ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
- ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อปัจจัยจำเป็น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร					
- หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบ การปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- หน่วยงานของท่านมีการวางแผน กำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
- ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- บุคคลากรในหน่วยงานให้ ความสามัคคี ประองดองมีบรรยากาศ การทำงานที่ดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
- ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
- สถานที่ของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.10 ด้านรายได้					
- เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ยุคิธรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต					
- ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกา สเจริญก้าวหน้าตามสายงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและ สัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.12 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด					
- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่อง การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ผู้บังคับบัญชารับฟัง ช่วยกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.13 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
- ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจ และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและ คำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.14 ด้านสถานะของอาชีพ					
- งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานสุจริต มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2.15 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
- สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัย ไม่ไกล	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2.16 ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
- หน่วยงานของท่านสามารถช่วยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและ สามัคคี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- หน่วยงานของท่านดูแลและให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมี เทคนิค	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3. พฤติกรรมในการทำงาน					
3.1 ด้านการปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ					
- ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบและ ข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านละเอียดต่อการปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านเห็นว่าระเบียบและข้อบังคับของ องค์กรทำให้การทำงานของท่านสำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.2 ด้านความรับผิดชอบ					
- ท่านทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายเท่านั้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- ท่านสามารถทำงานเสร็จตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานแล้วท่าน จะไม่ละทิ้งงานนั้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยที่ ไม่ต้องมีการควบคุม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมักหลีกเลี่ยงงานและละเอียดต่อ หน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.3 ด้านการมีส่วนร่วม					
- ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กร จัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านเบื่อหน่ายและไม่สนใจที่จะ เข้าร่วมกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านพยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรแม้ว่า ปริมาณงานของท่านจะมาก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กร จัดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านสนใจและให้ความสำคัญต่อการ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านไม่ชอบที่จะเสนอแนะ และแสดง ความคิดเห็นต่าง ๆ เมื่อมีการประชุม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.4 ด้านความคิดริเริ่ม					
- ท่านเป็นคนชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักหาวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการ ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- ท่านสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงานที่ท่านทำอยู่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- เมื่อท่านพบเห็นสิ่งใดที่ท่านคิดว่าจะทำให้การทำงานของท่านดีขึ้น ท่านจะนำมาใช้กับงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านไม่ชอบเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ได้จัดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมักแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการทำงานของท่านในที่ประชุม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.5 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ					
- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่ยาก ๆ ได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่าง ถูกต้องและทันเวลา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3.6 ด้านการทำงานเป็นทีม					
- ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้โดยไม่เกิดปัญหา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- เวลาทำงานร่วมกันท่านยึดความคิด ของตนเองเป็นหลัก โดยไม่รับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านเคารพในความคิดเห็นของทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านไม่ชอบทำงานเป็นทีม เพราะท่าน เห็นว่าการทำงานคนเดียวไม่ยุ่งยาก และ บรรลุเป้าหมายมากกว่า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4. ความผูกพันในองค์กร					
4.1 ด้านความเชื่อและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
- นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับ ความต้องการของท่าน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายของ องค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรนี้ ทำให้ท่านใช้ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ค่านิยมของบริษัทเป็นสิ่งที่ท่านศรัทธา และยอมรับ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.2 ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงาน ในองค์กร					
- ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านทุ่มเทความสามารถเพื่อให้งาน ในองค์กรบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
- ท่านพยายามอย่างเต็มความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- แม้จะเป็นวันหยุดหากงานยังไม่เสร็จ ท่านก็ยินดีที่จะมาทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านเต็มใจทำทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้ท่านได้ทำงานอยู่ใน องค์กรนี้ตลอดไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4.3 ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป					
- ท่านมักจะบอกกับเพื่อนเสมอว่า ท่านทำงานในองค์กรที่ดีมาก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่าน ในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและ พูดโต้ตอบว่าไม่เห็นด้วยทันที	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านภูมิใจที่จะเลือกทำงานในองค์กรนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นที่ดีกว่า	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่ง ที่สำคัญที่สุดที่พนักงานทุกคนต้องคำนึง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- ท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งที่คอย ปกป้องชื่อเสียงของบริษัทอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
- แม้ท่านมักจะโดนหัวหน้างานดุเสมอ แต่ยังอยากจะทำงานที่นี่ต่อไป	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง