

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ล็อกซเลย์ ไร้เลส จำกัด (มหาชน)

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION COMMITMENT OF
EMPLOYEES IN LOXLEY WIRELESS PUBLIC COMPANY LIMITED



เลขหมู่ 2569
เลขทะเบียน 144885
วันเดือนปี 26 ส.ค. 2559

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION COMMITMENT OF
EMPLOYEES IN LOXLEY WIRELESS PUBLIC COMPANY LIMITED**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION**

IN BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ล็อกซเลย์ ไร้เลส จำกัด (มหาชน)

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION
COMMITMENT OF EMPLOYEES IN LOXLEY WIRELESS
PUBLIC COMPANY LIMITED

นักศึกษา

นายวีระนนท์ กิจศิริสิน

รหัสประจำตัว

56611293

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
อ.ดร.อภิวรรณคนิ	กรมเมธีอง
ผศ.ดร.วอนชนก	ไชยสุนทร
รศ.ดร.วรรณารก	แสงงณี
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นฤตติกุล
ดร.วีรวิษณีย์	เลิศไทยตระกูล

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 13 กรกฎาคม 2559 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง 402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานวย แสงโนรี)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
	บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	นายวีระนนท์ กิจศิริสิน
รหัสประจำตัว	56611293
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) และ 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เลือกใช้รูปแบบ stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพ และ ด้านสภาพการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 68.40 ($R^2 = 0.684$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title Factors Affecting The Organization Commitment of
Employees in Loxley Wireless Public Company Limited

Student Mr.Weranon Kitsirisin

Student ID. 56611293

Degree Master of Business Administration

Program Business Administration

Year 2559

Thesis Advisor Assistant Professor Dr.Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

The objective of this research was 1) To study the level of work motivation. 2) To study the level of employees organization commitment. 3) To study work motivation which influenced the organization commitment of the employees of Loxley Wireless Public Company Limited. The samples were 135 employees of Loxley Wireless Public Company Limited. Questionnaires were used in collecting data with a reliability of 0.981 and the input data was analyzed by a statistical program measured by mean of percentage, mean, standard deviation (S.D.) and multiple linear regression in stepwise method.

The results of this research were 1) The work motivation of employees of Loxley Wireless Public Company Limited was a high level. 2) The organization commitment of employees of Loxley Wireless Public Company Limited was a high level. 3) The work motivation consisted of 12 factors, achievement, recognition, advancement, work itself, responsibility, company policy and administration, supervision, relationship with others, security, salary, status and working condition. Only 5 factors had influence of the overall organization commitment, achievement, company policy and administration, salary, status and working condition. The statistical significance at 0.01 and all of dependent variables could explain the fluctuation of the overall organization commitment of the employees of Loxley Wireless Public Company Limited at 68.40 percentage ($R^2 = 0.684$).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในงานวิจัย ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านประกอบด้วย รศ.ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล และคุณวิไลพร ชรรณวิชัย ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นๆ ของการวิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

คุณค้ำอันพิงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณ ทุกๆ ท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา คำชี้แนะ อบรมสั่งสอนจนสำเร็จการศึกษา

วิระนนท์ กิจศิริสิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	8
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	10
2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	11
2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ.....	12
2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	24
2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	26
2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	30
2.2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	31
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลีออคซเลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน).....	34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	45
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data).....	49
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data).....	51
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic).....	52
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic).....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร.....	60
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	63
4.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน.....	66
4.2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ.....	67
4.2.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า.....	69
4.2.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน.....	71
4.2.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ.....	73
4.2.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	74
4.2.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	76
4.2.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	78
4.2.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน.....	80
4.2.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน.....	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ.....	83
4.2.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน.....	85
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	86
4.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร.....	88
4.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ.....	89
4.3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	91
4.3.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	92
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	94
4.4.1 ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร.....	95
4.4.2 ด้านของจิตใจ.....	96
4.4.3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	97
4.4.4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	98
4.4.5 โดยรวม.....	99
บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	101
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.1.1 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร.....	101
5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	101
5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	102
5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	102
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	103
5.2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	103
5.2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	105
5.2.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	106
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	109
5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้.....	109
5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	110

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	120
ประวัติผู้เขียน	132



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนพนักงาน บริษัท ลีอกซเลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน)	2
2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	50
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	50
3.3 สมมติฐานงานวิจัยกับสถิติที่ใช้ทดสอบ	58
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร	60
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม	63
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน	66
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ	68
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า	69
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน	71
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	73
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน	75
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	76
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	78
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน	80
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ.....	83
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน.....	85
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม.....	87
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร.....	88
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านของจิตใจ.....	89
4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	91
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	92
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร.....	95
4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ.....	96
4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	97
4.23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	98
4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.2 กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	4
2.1 ตัวแบบกระบวนการแรงจูงใจ.....	10
2.2 วัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ.....	11
2.3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	14
2.4 ทฤษฎีอี-อาร์-จี ของ Alderfer.....	17
2.5 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement).....	27
2.6 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy).....	28
2.7 แผนผังองค์กร.....	35



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากนโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2557 ในส่วนของนโยบายการสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจของประเทศ ได้กำหนดนโยบายให้มีการส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล และวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้ก้าวหน้าทันโลก สามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลจึงมุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรคมนาคม และการแพร่กระจายเสียง รวมทั้งการหลอมรวมของเทคโนโลยี โดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีขนาดที่พอเพียงกับการใช้งาน มีเสถียรภาพมั่นคง มีราคาเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร : 2558) ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เศรษฐกิจประเทศที่กำลังขยายตัวเติบโตในทุกด้าน รวมทั้งอุตสาหกรรมสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งคาดการณ์ว่าในปี 2558 จะมีอัตราการเติบโตในภาพรวมอย่างก้าวกระโดด ดังนั้นบริษัทที่ประกอบธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อสามารถรองรับและตอบสนองนโยบายดังกล่าว พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อ “บุคลากร” ในการพัฒนาความรู้และขีดความสามารถใหม่ ๆ เกี่ยวกับดิจิทัลเทคโนโลยีควบคู่กันไปด้วย

ในส่วนขององค์กรหรือหน่วยธุรกิจใด ๆ ก็ตาม การที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะยังผลให้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ (ตุลามาหาพสุธานนท์. 2545 : 209)

บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจทางด้านสื่อสารโทรคมนาคม โดยให้บริการด้านโทรคมนาคมแบบครบวงจรด้วยความหลากหลายของโซลูชันเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท อาทิ ให้คำปรึกษาด้านการสื่อสารโทรคมนาคม, การออกแบบ, งานวิศวกรรม, การจัดซื้อจัดจ้าง, การติดตั้ง, การบำรุงรักษา และบริการหลังการขาย ด้วยประสบการณ์ในสายงานการสื่อสารโทรคมนาคม ผสมผสานกับผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในธุรกิจ

โทรคมนาคม (บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) : 2558) ซึ่งในปัจจุบันบริษัทฯ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น จากปี 2555 - 2558 มีอัตราการลาออก 4.24% , 15.22%, 18.13% และ 29.73% ตามลำดับ (ฝ่ายบุคคล บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) : 2559)

ตารางที่ 1.1 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)

ปี	จำนวนพนักงาน	จำนวนพนักงานที่ลาออก	อัตราการลาออก
2555	118	5	4.24 %
2556	184	28	15.22 %
2557	182	33	18.13 %
2558	148	44	29.73 %

ดังนั้นการจูงใจพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน เพื่อ “รักษา” พนักงานที่มีคุณภาพให้เกิดความรักความผูกพัน คงอยู่กับองค์กรให้มีความต้องการทำงานกับบริษัทยาวนานขึ้น ไม่คิดจะลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น มีความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ “ดึงดูด” บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรให้มากที่สุด เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่อไปในอนาคต

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลและแนวทางให้แก่ผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปแก้ไข ปรับปรุง เพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า มีผลการปฏิบัติงานทุกระดับบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้แก่พนักงาน ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันก่อให้เกิดองค์ความรู้กับองค์กร ในการป้องกันการลาออกของพนักงานในอนาคตต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

สมมติฐานที่ 3 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานที่ 4 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 5 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เล็ย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) มีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.2



1.5 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เล็ย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการศึกษาในประเด็นประชากร และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานบริษัท ลีอกซ์เล็ย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดจำนวน 148 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2559) (ฝ่ายบุคคล บริษัท ลีอกซ์เล็ย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน), 2559)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้า
4. ด้านลักษณะของงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ

2.1.2 ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
 4. ด้านความมั่นคงในงาน
 5. ด้านเงินเดือน
 6. ด้านสถานภาพ
 7. ด้านสภาพการทำงาน
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
1. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร
 2. ด้านของจิตใจ
 3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร
 4. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในระดับสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กำหนดโดยความสามารถในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลบางประการเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจ

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นทำให้นักลเกิดความตั้งใจ เกิดความความพยายาม และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จโดยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ บุคคลใช้ความสามารถจนบรรลุวัตถุประสงค์ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้น

2.2 การยอมรับนับถือ คือ ได้รับการยอมรับนับถือ การชมเชย การเลื่อนขั้น การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นในสังคม

2.3 ความก้าวหน้า คือ การได้รับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น การได้ศึกษา เพิ่มพูนความรู้ การได้รับพัฒนาทักษะในการทำงาน

2.4 ลักษณะของงาน คือ ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำ ไม่จำเจ ทำท้าทายต่อความสามารถของบุคคล งานใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานมีความแปลกใหม่

2.5 ความรับผิดชอบ คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่ที่สำคัญ งานท้าทายความสามารถ ได้รับอำนาจเพียงพอในการทำงาน

3. ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง สิ่งๆที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 นโยบายบริษัทและการบริหารงาน คือ การวางแผนบริหารองค์กรอย่างชัดเจน การติดต่อสื่อสารอันนวยการปฏิบัติงาน

3.2 การปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ การติดต่อแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกัน ได้ มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3.4 ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงตลอดอายุการทำงานในองค์กร และลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป

3.5 เงินเดือน คือ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานที่ทำงานและสวัสดิการ

3.6 สถานภาพ คือ อาชีพมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

3.7 สภาพการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น บรรยากาศ ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีพร้อมใช้งาน

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีที่ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร หมายถึง อุทิศตนเพื่อองค์กร การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจ ใช้สติปัญญาในการทำงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ด้านของจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีให้องค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทอุทิศตนให้องค์กร เชื้อมนั้นยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

4.3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าถ้าออกจากองค์กรจะเสียผลประโยชน์อย่างไร

4.4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความจงรักภักดีเต็มใจที่จะอุทิศตนให้อกับองค์กร เป็นผลมาจากความถูกต้องและกฎเกณฑ์ทางสังคม ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อความเหมาะสมทางจริยธรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี รวมถึง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” หรือ Motive ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Angelo Kinicki & Brian K. Williams (อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และ คณะ, 2552 : 191) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พอใจ

วราพร มะโนเพ็ญ (2551 : 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากการที่จิตใจของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ ทำให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

รุ่งธนา แสงมณี (2552 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล และต้องการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่องค์กรจัดให้ โดยอาจแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเอง

ศิวพร แก้วคุ้ม (2551 : 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังงานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้รับการกระตุ้นทั้งจากภายนอกและความต้องการภายใน โดยแสดงออกอย่างมีจุดหมาย ดังนั้นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องเลือกใช้สิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและต้องตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

ธิดา สุขใจ (2549 : 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : 8) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยเจาะจงให้กระทำหรือคิดริเริ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง

บุษกวีฉวีรัตน์ ทองรอง (2553 : 25) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ในสิ่งที่ตนต้องการ

อาภาพร บุญจันทร์ (2552 : 18) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมเพื่อให้การดำเนินงานใดๆ สำเร็จตามเป้าหมาย

กชรัตน์ เอมมิน้อม (2554 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งภายในและภายนอก

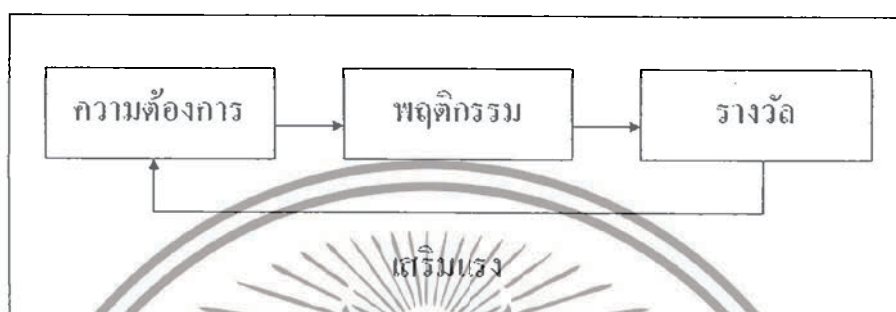
ประยูทธ อิศคุลย์ (2552 : 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง วัตถุประสงค์หรือพฤติกรรมใดๆที่ใช้กับบุคคลเพื่อโน้มน้าว หรือชักจูง ให้บุคคลนั้นๆ ทำในสิ่งที่ผู้โน้มน้าวหรือองค์กรปรารถนา หรือตามที่มุ่งประสงค์ โดยอาจมีรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดผลต่อจิตใจของผู้ถูกโน้มน้าวจนแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่บุคคลผู้โน้มน้าว หรือองค์กรปรารถนา

จากความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่มากระตุ้นให้มนุษย์เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุตามความต้องการของตนเอง และแรงจูงใจเกิดขึ้นได้ทั้งภายใน-ภายนอก เช่นรับคำยกย่องชมเชยในสิ่งที่ตนเองกระทำ เรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“แรงจูงใจภายใน” และการรับรางวัลตอบแทน หรือต้องการผลประโยชน์ เรียกแรงจูงใจนี้ว่า “แรงจูงใจภายนอก”

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545) ได้อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการและจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบกระบวนการแรงจูงใจ

ที่มา : ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 211)

จากภาพที่ 2.1 หมายความว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่กระตุ้นหรือเป็นแรงขับให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อรางวัลที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ โดยการได้รับรางวัลมี 2 ชนิด คือ พอใจหรือผิดหวัง หากได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจและเริ่มต้นความต้องการสิ่งใหม่ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกผิดหวังและพยายามหาทางไปสู่การตอบสนองด้วยวิธีอื่น ดังนั้นแรงจูงใจจำเป็นต้องกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Needs theories) ตามด้วยทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theories) เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดย Angelo Kinicki & Brian K. Williams (อ้างถึงใน เบนจุมารณ์ อิศรเดช และ คณะ, 2552 : 192) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจ ไว้ว่า

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์กร
2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย
4. ทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น

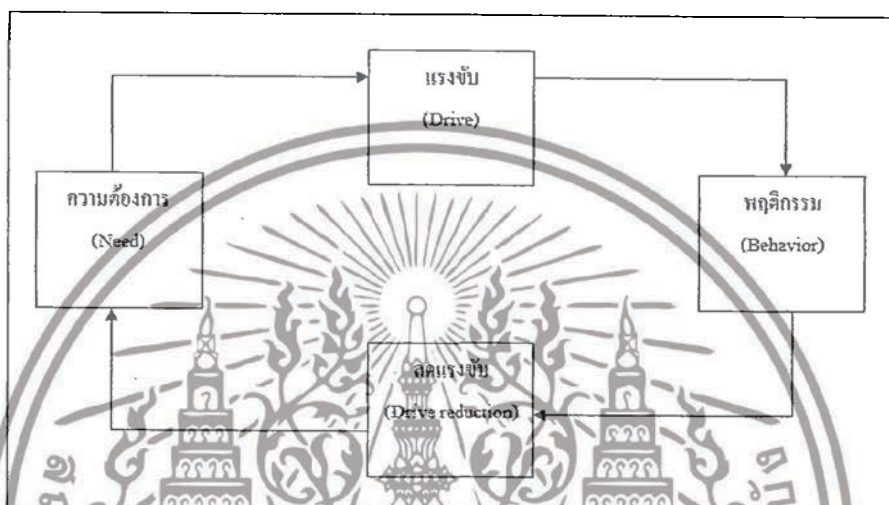
จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” ทำให้พนักงานเกิดความต้องการทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความกระตือรือร้น เพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งยินดีที่จะร่วมเผชิญปัญหาอุปสรรค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อมีวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งในขณะเดียวกันเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารเองก็ต้องการพนักงานที่เก่ง มีความสามารถ และทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเช่นกัน

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1. ความต้องการ 2. แรงขับ 3. พฤติกรรม 4. ลดแรงขับ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 วัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 191) อ้างถึงใน ตูลามหาพสุรานนท์ (2545 : 214)

จากภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์หรือทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นให้ความสนใจกับเรื่องความต้องการ (Needs), แรงขับ (Drives), รางวัลเครื่องล่อใจ (Incentive) และขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ (Stage of motivation) และเมื่อนำคำว่า “แรงจูงใจ” มารวมเข้ากับคำว่า “การทำงาน” เป็น “แรงจูงใจในการทำงาน” (Motivation at work) เป็นการประยุกต์การนำทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการมาปรับใช้ในการจูงใจบุคคลในสถานที่ โดย ตูลามหาพสุรานนท์ (2545) กล่าวถึง ความต้องการ (Needs) ดังนี้

ความต้องการ (Needs) คือ สภาวะของการขาดสมดุลภายในร่างกายและสิ่งแวดล้อมภายนอกทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการอาหารเป็นความต้องการภายใน (Physiological need) ความต้องการเกี่ยวข้องกับสังคมเป็นความต้องการภายนอก (Environmental need) เมื่ออยู่ในสถานที่เกิดความขาดแคลน ความต้องการจะมีกำลังบังคับสูง ทำให้เกิดการตอบสนอง เช่น ต้องการอาหารเมื่อเกิดความหิว และต้องทนทุกข์ทรมานเพราะความไม่สมดุล ทำให้เกิดการตอบโต้ (พฤติกรรม) ขึ้น แรงขับ (Drives) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นจากความต้องการ โดยเมื่อเกิดความต้องการแล้วจะทำให้เกิดความกระวนกระวาย หาททางบำบัดความต้องการให้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาทางบำบัดความต้องการเรียกว่า แรงขับ ไม่ว่าจะวิธีใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำว่า “แรงขับ” (Drives) และ “แรงกระตุ้น” (Motive) ใช้คู่กันในความหมายเดียวกัน รางวัลเครื่องล่อใจ (Incentive) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม อธิบายขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหารหรืออาจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อทุกข์สุขของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่เกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้เรียกว่า “เกิดแรงขับ” ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นกับระดับความต้องการ ถ้ามีความต้องการมาก ก็จะมีกระวนกระวายมาก

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับเป็นพลังแสดงพฤติกรรมรุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับ ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นไปทุกครั้งสิ่งที่เคยสนองความต้องการ ในครั้งหนึ่งอาจไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไป หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งอาจจะไม่สนองความต้องการของคนอีกคน การเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้ และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับต่างกันไป

2.1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีหลายอย่าง หลายรูปแบบ แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และการเป็นสัตว์สังคม มนุษย์ต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น ดังนั้นแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 113) และ ธิดา สุขใจ (2549 : 9) กล่าวไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เกิดจากภายในตัวบุคคล ควบคุมโดยตัวเอง ทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จ ไม่มีต้องมิใครควบคุม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นการคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล ชื่อเสียง ค่าชม เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวแตกต่างกันโดย Angelo Kinicki & Brian K. Williams (อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และ คณะ, 2552 : 191) ได้แบ่งประเภทของรางวัลออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) คือ ความพึงพอใจจากการที่ผู้อื่นเป็นผู้ให้รางวัล เช่น ผลตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) คือ ความพึงพอใจจากผลงานของตนเอง เช่น เมื่อทำงานเสร็จสิ้นแล้วรู้สึกภูมิใจในผลงาน หรือรู้สึกถึงความประสบความสำเร็จของตนเอง เป็นต้น

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ในการทำกิจกรรมทุกอย่าง มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีผู้ศึกษาลำดับขั้นของความต้องการ ดังนี้ 1.ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory) 2.ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด (McClelland's acquired needs theory) 3.ทฤษฎีอี - อาร์ - จี (ERG Theory) 4.ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors) 5.ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของ Skinner 6.ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมค กรีกอร์ (Mc Gregor's X theory and Y theory) โดยแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory) (อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547 : 161 และ ตูลาสมหาพรตฐานนท์, 2545 : 215-217) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นคนแรกที่ศึกษาพบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory) กล่าวว่า ในกระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

1) มนุษย์มีความต้องการ ไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อ ๆ ไปอีกไม่รู้จบ

2) มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันดับอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น

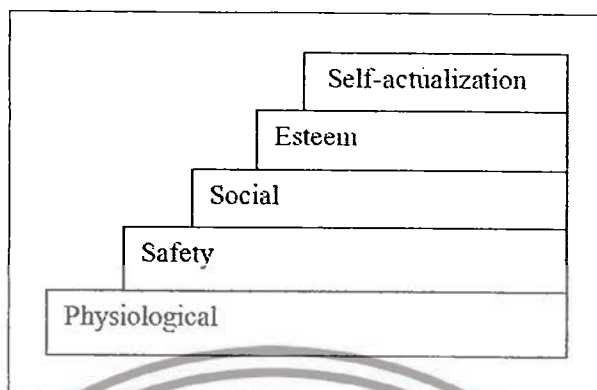
3) ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

4) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน นิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ Abraham H. Maslow (1954) จัดลำดับไว้ 5 ระดับ จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Robbins (1993a : 207) อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุรานนท์ (2545 : 216)

จากภาพที่ 2.3 อธิบายถึงความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ดังนี้ (ตูลา มหาพสุรานนท์, 2545 : 215 – 217)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) คือ ความต้องการที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกายของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ ยารักษาโรค รถยนต์ เป็นต้น ต้องใช้ “เงิน” มนุษย์จึงต้องการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการนี้ให้เพียงพอจนถึงจะเกิดความต้องการลำดับต่อไป

2. ความต้องการทางความมั่นคงและปลอดภัย (Security and safety needs) คือ ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกมั่นคงหรือความมีเสถียรภาพในสิ่งที่ตนได้รับหรือจากการสนองจากทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าทำอะไรจึงจะมีรายได้ในระดับที่มากพอสำหรับค่าใช้จ่าย เพื่อบำบัดความต้องการด้านร่างกายต่อไป โดยไม่เสียดขาด

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากรู้สึกพร้อมในทุกด้าน เมื่อมีสถานภาพการทำงานและการเงินดี จะเกิดความต้องการเข้าสังคมเพื่อให้เป็นที่รู้จักทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น งานขึ้นบ้านใหม่ งานบวช เป็นต้น เพื่อให้สังคมยอมรับจนเข้ากลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือ ความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการในความต้องการทางสังคม เมื่อได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความรักความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ย่อมสนับสนุนให้ก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ การที่ได้รับการยอมรับจากสังคมบุคคลเหล่านี้ที่มีความพร้อมทางด้านการงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการเงิน จึงหันมาหาชื่อเสียง บางครั้งเพื่อสังคมที่ตนร่วมอยู่ หรือบางครั้งเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล แสดงออกโดยการกุศลช่วยเหลือสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-actualization needs) คือ ความต้องการในจิตใจของทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จให้สิ่งที่ตนหวังและตั้งเป้าหมาย เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นสุดท้ายซึ่งค่อนข้างยากและท้าทาย การวัดการประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละบุคคลวัดได้ยากและแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน

จาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคล ต้องได้รับการเรียงตามลำดับความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อระดับความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนอง บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการขั้นสูงขั้นต่อไป ถ้าความต้องการระดับนั้นไม่ได้รับการสนองความต้องการจะกลับไปอยู่ในระดับเดิม และพยายามทำให้บรรลุความต้องการนั้น โดย ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติ ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต หรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเอง นำมาใช้กำหนดค่าของตัวแปรตามวิเคราะห์ผลร่วมกับทฤษฎีหลักในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยในงานวิจัยครั้งนี้

2. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired needs theory) (อ้างถึงใน พิภพ พงษ์เงิน, 2547: 164 - 166) David's McClelland กล่าวว่า ความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากที่สุดเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

โดยสามารถอธิบายรายละเอียดด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement) ซึ่ง McClelland ชี้ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น ความรับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติมีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ

- 1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย
- 1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป
- 1.3 ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใด

ความต้องการความสำเร็จ ในความคิดของ McClelland หมายถึง มนุษย์ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มนุษย์ที่ปรารถนาความสำเร็จมักชอบการแข่งขัน

ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความชำนาญในการวางแผน McClelland วิจัยพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จมีความปรารถนาจะ
ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา โดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุง
ตั้งเป้าหมาย พอใจในการทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและเอาชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางสังคมหรือความผูกพัน (Need for affiliation) มนุษย์มีความต้องการ
ทางด้านสังคม ต้องการมีความผูกพันและความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อ
บุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญ
ต่อสังคม

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) บุคคลที่มีความต้องการทางด้าน
อำนาจสูงก็มักจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ สามารถแบ่ง
ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ออกเป็น 2 ประเภท

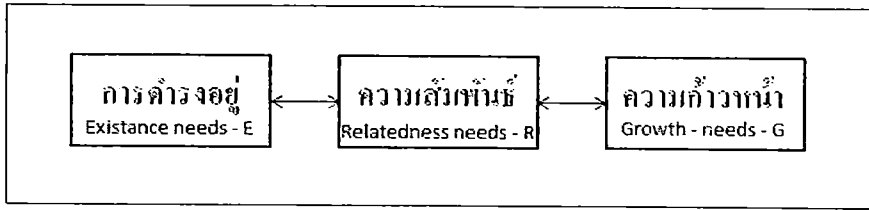
3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) แสดง
พฤติกรรมในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ชอบข่มขู่ คุย โอ้อวด ชอบมีบริวาร ชอบให้
ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for
Institution power) แสดงพฤติกรรม โดยต้องการมีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้
ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือ ยกย่อง ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย
คิดถึงองค์การอยู่เสมอ

จาก ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ สรุปได้ว่า คนที่ปรารถนาความสำเร็จ
มักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคม ต้องการ
เป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ โดย ความต้องการทางด้านความสำเร็จ และความ
ต้องการทางด้านสังคม นำมาใช้ในการกำหนดค่าของตัวแปรตามวิเคราะห์ผลร่วมกับทฤษฎีหลักในด้าน
การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในงานวิจัยครั้งนี้

3. ทฤษฎี อี - อาร์ - จี (ERG Theory) (อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุธานนท์. 2545 : 220 และ
ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์. 2551 : 86) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory) ในปี ค.ศ. 1969 แอลเดอร์
เฟอร์ (Alderfer) จากมหาวิทยาลัยเยล (Yale University) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ
มาสโลว์ (Maslow) ดำเนินการปรับปรุงใหม่ด้วยวิธีการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical research) และ
ใช้ชื่อใหม่ว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG Theory) ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีของเขาจึงจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎี
แรงจูงใจแบบเนื้อหา (Content theories) ซึ่งได้จำแนกความต้องการหลัก (Core needs) ของบุคคล
ในองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม ดังภาพที่ 2.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีอี-อาร์-จี ของ Alderfer

ที่มา : ัญญุพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 86)

ความต้องการดำรงชีพ (Existence needs – E) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ(Physiological needs) และความปลอดภัย(Safety needs) ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต้นของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs – R) คือ ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความรัก สามารถเปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) และความต้องการทางสังคม (Social needs) ของมาสโลว์

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs – G) คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูงขององค์กรหรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นไป มีโอกาสในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ได้แก่ ความต้องการในศรัทธา (Esteem needs) ในตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-actualization needs) ของมาสโลว์

จาก ทฤษฎีอี-อาร์-จี สรุปได้ว่า มีความต้องการหลายระดับในเวลาเดียวกัน โดยความต้องการดำรงชีพ ความต้องการความสัมพันธ์ และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า นำมาใช้ในการกำหนดค่าของตัวแปรตามวิเคราะห์ ผลรวมกับทฤษฎีหลักในด้านการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้า ในงานวิจัยครั้งนี้

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors) (อ้างถึง ชูชัย สมितिไกร. 2557 : 276 – 279 และ วิเชียร วิทยอุดม. 2556 : 6-8 – 6-11) เป็นทฤษฎีความต้องการของ เฟรเดริก เฮอริชเบอร์ก Frederick Herzberg เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยสองประการ (Two factors theory) ประกอบด้วย ปัจจัยป้องกันหรือปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยในงานวิจัยนี้ใช้ชื่อปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) แต่ละปัจจัยมีความหมายดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันบุคคลไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีแรงจูงใจ ได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Company Policies and Administration) คือ การวางแผนบริหารองค์การอย่างชัดเจน การติดต่อสื่อสารอำนวยการปฏิบัติงาน

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship with Others) คือ การติดต่อแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ในองค์กร และลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป

1.5 เงินเดือน (Salary) คือ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานที่ทำงาน

1.6 สถานภาพ (Status) คือ อาชีพมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

1.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น บรรยากาศ ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีพร้อมใช้งาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด บุคคลใช้ความสามารถจนบรรลุวัตถุประสงค์ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานดีขึ้น

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ ได้รับการยอมรับนับถือ การชมเชย การเลื่อนขั้น การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นในสังคม

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น การได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ การได้รับพัฒนาทักษะในการทำงาน

2.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำ ไม่จำเจ ทำท้าทายความสามารถของบุคคล งานใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานมีความแปลกใหม่

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่ที่สำคัญ งานท้าทายความสามารถ ได้รับอำนาจเพียงพอในการทำงาน

จาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงาน และ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงาน ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีหลักของการวิจัยโดยมีส่วนประกอบของทฤษฎีอื่นร่วมกำหนดค่าของตัวแปรตามและวิเคราะห์ผลในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner (อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน. 2547 : 161 - 163)

ทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner (Skinner's reinforcement theory of motivation) หรือ เรียกว่า ทฤษฎีการเสริมแรง หรือทฤษฎีการเสริมพลัง (Reinforcement theory) B.F. Skinner เชื่อว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน ผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมของบุคคลเป็น สิ่งกำหนดระดับแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้น โดยปัจจัยเสริมแรงมี 2 ประเภท

1. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcers) เป็นการให้สิ่งที่พอใจ เช่น ให้อาหาร ขอมรับ น้บถือ ชมเชย เป็นต้น จัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบาย มีวันหยุด

2. ตัวเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcers) การตำหนิ ลงโทษ ตัดเงินเดือน เป็นต้น ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์เกิดจาก พฤติกรรมตามธรรมชาติที่เกิดขึ้น โดย ไม่ได้ตั้งใจ มีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีคือ ความคิดเกี่ยวกับการ เสริมพลังและตัวกำหนดจากสิ่งแวดล้อม โดย พิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมที่เป็นตัวตอบสนอง (Respondents) เกิดขึ้นและถูกควบคุมโดยสิ่งเร้าจาก สัตยชาติญาณ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางตรง

2. พฤติกรรมที่เป็นตัวปฏิบัติการ (Operants) เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องมี สิ่งเร้า และถ้าเกิดขึ้นแล้วก็สามารถเกิดขึ้นอีกก็จะเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนอง โดยเหตุการ์ณหรือผล ที่เกิดตามมานี้เรียกว่า ตัวเสริมแรง (Reinforcer) ถ้าผลที่เกิดขึ้นตามมาสามารถทำให้พฤติกรรมนั้น เกิดขึ้นอีกบ่อยครั้งก็เรียกว่าตัวเสริมพลังทางบวก (Positive reinforcer) แต่ถ้าทำให้พฤติกรรมนั้น เกิดขึ้นน้อยครั้งหรือ ไม่เกิดขึ้นเรียกว่าตัวเสริมพลังทางลบ (Negative reinforcer) ถ้ารู้ว่าผลที่เกิด ตามมาเป็นตัวเสริมพลังงานทางบวกหรือทางลบ สำหรับพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เราก็จะ สามารถควบคุมความถี่ของพฤติกรรมนั้นได้ โดยการควบคุมตัวเสริมพลังนั้น ๆ วิธีการที่จะควบคุม ตัวเสริมพลัง คือ

- 1) การทำให้ไม่ได้รับผลตอบแทนที่คาดหวัง
- 2) การให้ผลตอบแทนในทางลบ
- 3) การให้ผลตอบแทนในทางบวก
- 4) การควบคุม โครงสร้างสภาวะแวดล้อมทางลบ

จาก ทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner สรุปได้ว่า การเสริมแรงเน้นการชมเชย กระตุ้น ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติ การเสริมแรงทางบวกต้องทำให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติ โดย ปัจจัยเสริมแรง และ พฤติกรรมของมนุษย์ นำมาใช้กำหนดค่าของตัวแปรตามวิเคราะห์ผล ร่วมกับทฤษฎีหลักในด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ในงานวิจัยครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (Mc Gregor's X theory and Y theory) (อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน. 2547 : 170 - 171) เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้จุดจูงใจบุคลากรให้ทำงานตามแต่ทัศนคติที่มีต่อบุคลากร Douglas Mc Gregor (ดักกลาส แมกเกรเกอร์) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด โดยใช้ ทฤษฎี X และการควบคุมงานแบบใหม่เป็นทฤษฎี Y สองทฤษฎีนี้มีสมมุติฐานที่ตรงกันข้าม ฉะนั้นการจูงใจจะใช้ทฤษฎีใดต้องแล้วแต่สถานการณ์

ทฤษฎี X มีข้อเสนอว่า

1. คนส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างที่จะหลีกเลี่ยงได้

2. โดยปกติคนไม่ชอบทำงาน การให้คนทำงานจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับมีการควบคุม การสั่งการ ใช้ให้ทำ แนะนำ ดึงนำ และต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้ เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวคนจึงจะทำงานนั้นให้ และใช้เทคนิคการจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. คนมักจะพยายามเลี่ยงงาน พยายามที่จะบดบังความรับผิดชอบ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบจะทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่งเท่านั้น มีความทะเยอทะยานกระตือรือร้นต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

โดยทั่วไปคนไม่ชอบทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สั่งให้ทำงาน โดยมีกำหนดที่ชัดเจน ควบคุมอย่างใกล้ชิด คนที่ทำงานไม่ต้องจูงใจในรูปแบบของการลงโทษ ส่วนพนักงานที่มีคุณภาพสูง ควรให้รางวัล มอบหมายความรับผิดชอบได้บ้างเล็กน้อย การจูงใจควรตอบสนองความต้องการในระดับขั้นเท่านั้น คือความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย เพิ่มค่าแรง มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคง

ดังนั้นทฤษฎี X เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานต้องใช้การบังคับให้กลัว มนุษย์เห็นแก่ตัว ชอบเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ลักษณะการบริหารองค์กรจึงถือแบบนี้เป็นประเพณีนิยม

ทฤษฎี Y มีข้อเสนอดังนี้

1. การใช้ร่างกายและสมองทำงานถือเป็นเรื่องธรรมดา เพราะ การทำงานอาจเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจหรือการลงโทษก็ได้ โดยทั่วไปคนเรามีความขยันหมั่นเพียรไม่เกียจคร้าน

2. คนเราย่อมมีความรับผิดชอบ และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยพื้นฐานมนุษย์ให้ความร่วมมือสนับสนุน

3. การควบคุม หรือการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่ดี สำหรับการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์มนุษย์ทุกคนจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนบรรลุความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตนเอง ถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยการให้รางวัล ตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคล จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยปกติพัฒนาตนเองอยู่เสมอและพยายามพัฒนาวิธีทำงาน

6. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับความเฉลียวฉลาด ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหาขององค์กรและมีใจกว้างพอที่จะให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจัง

ทฤษฎี Y มีแนวความคิดที่ค้ำนึ่งถึงจิตวิทยา ดูพฤติกรรมในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง Douglas Mc Gregor เสนอทฤษฎี Y ขึ้นมา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในทฤษฎี X ซึ่งมองมนุษย์อย่างผิวเผิน โดยเชื่อหลักความจริงที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่จะรู้จักตนเอง พัฒนาตนเอง โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์มีเหตุผล ต้องเข้าสังคม อยู่ร่วมกันจึงอยากให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือเพื่อประโยชน์ร่วมกันให้ดีที่สุด

จาก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ สรุปได้ว่า ทฤษฎี X ใช้มาตรการบังคับ กฎเกณฑ์ ควบคุมการทำงาน และมีบทลงโทษหากทำผิด ทฤษฎี Y กำหนดหน้าที่ให้เหมาะสม ทำลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y นำมาใช้กำหนดค่าของตัวแปรตามวิเคราะห์ผลร่วมกับทฤษฎีหลักในด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบต่อในงานวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Stephen P. Robbins (2005 : 79 - 80 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม. 2553 : 6) ได้ให้ความหมายต่อองค์กรว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรหนึ่ง ๆ และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมกับองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง หมายถึงความผูกพันกับองค์กรซึ่งว่าจ้างตน

จันทรวลัย เสนคราม (2554 : 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรและนายจ้าง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Mowday, Potter & Streers(1982, p. 27 อ้างถึงใน จารุวรรณ รักษาวงศ์. 2549 : 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ องค์กร และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Greenberg (1996 : 104 – 105 อ้างถึงใน ชูสิทธิ์ เจริญนิศย์. 2549 : 21 – 22) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรในแง่มุมที่ต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึก คือ บุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กร เพราะได้เห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์กร แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น พนักงานอาจสงสัยในค่านิยมของตนเองต่อองค์กรที่จะต้องทำงานต่อไปและหากการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นจริง อาจมีคำถามเกิดขึ้นว่าทำไมถึงยังคงอยู่ และหากเขาเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วก็อาจจะลาออก
2. ความผูกพันทางความต่อเนื่อง คือ บุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์กร เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกและผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานก็เพราะเข้าใจถึงการสูญเสียในสิ่งที่ได้ลงทุนต่อองค์กรในระยะเวลาอันยาวนาน
3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม คือ ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้าง บุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูงจะตระหนักถึงความคิดของบุคคลอื่นๆ ต่อการลาออกและก็เต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวังหรือรู้สึกสงสารเกี่ยวกับการที่จะลาออก

รวีสรา ชนะวัง (2553 : 17) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ดี รวมถึงการยอมรับในเป้าหมาย นโยบายและค่านิยมขององค์กร และยินยอมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมาย นโยบายและค่านิยมขององค์กร

สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553 : 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออกมา โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และพร้อมจะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ความสามารถของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วโรดม ศรีตระกูล (2554 : 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร โดยแสดงออกด้วยการมีความพยายามที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551 : 105 – 107) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 174 – 175) ได้ศึกษาความหมายความผูกพันต่อองค์กร ที่มีนักวิชาการผู้ที่ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานไว้อย่างน่าสนใจหลายท่านดังนี้

ชาร์ลส์ (Charles, 2006 : 174) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (Tower, 2007) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทาวเวอร์ (Tower, 2007 : 174) ได้ให้ความหมายเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

ดีวิลอปเมนต์ไดเมนชัน อินเตอร์เนชันแนล หรือดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI, 2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดย

ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำโดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่ทำมีความหมายต่องานต่อองค์กร และสังคมโดยรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน

คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป การได้รับรางวัลนั้นมีหลายแบบทั้งในรูปตัวเงินและสวัสดิการแต่บางครั้งการ

ได้รับรางวัล โดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปมีคุณค่าและมีประโยชน์เพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

จากความคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้มาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนั้น และพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรให้อยู่ได้ตลอดอายุการทำงานของตน ไม่คิดลาออก รวมทั้งการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรด้วยความความเต็มใจ และมีแนวคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีพฤติกรรมการแสดงออกที่สอดคล้องกับองค์กรเสมอ

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 : 48 อ้างถึงใน ราชต มาเจริญ, 2557 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพอใจในงาน ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร ในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
 2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
 3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- เชียวริงค์ตัน (1994 : 276 อ้างถึงใน พรรณพณิช ไตรรัตน์นุกูล, 2554 : 18) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาเมื่อจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
 2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
 3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรพึงพึงได้
- บารอน (1986 : 165 อ้างถึงใน พรรณพณิช ไตรรัตน์นุกูล, 2554 : 19) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง อัตราขาดงานและอัตราการออกจากงานจะต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง

3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายามและคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 107 – 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร พนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ความผูกพันกับองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง อาจเกิดค่าใช้จ่ายที่ประเมินไม่ได้ จะทำให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวมจะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ไม่พอใจชีวิตส่วนตัวของตนดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์กร สามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีต่อไปนี้

3.1 เพิ่มความสำคัญต่องาน ถ้าได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล เลือกริธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง และ ได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

3.2 การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3.3 ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ค่านิยมขององค์กรจะเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร ค่านิยมองค์กรใกล้เคียงกับบุคคลที่ จะบรรจพนักงานใหม่ที่ได้รับบรรจุก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร

พิจิต เทพวรรณ (2554 : 176 - 181) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate)

ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะค้นหางานที่อื่นน้อยลง การขาดงานน้อยลง มีอัตราการเข้า-ออกที่ต่ำ การทำงานของพนักงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กรได้

2.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ฉันทะพนันท์ เจริญนันท์ (2551: 105 - 106) กล่าวถึง ความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ เช่น อาจเสียเวลา ความพยายาม และผลประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร โดยบุคคลปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Becker และ Billings (อ้างถึงใน ฉันทะพนันท์ เจริญนันท์, 2551: 106) ได้แบ่งจุดเน้นความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ

1. ความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2. ความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม การผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับ สามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) คือ พนักงานไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) คือ พนักงานมีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ชิดตัว (Locally Committed) คือ ลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ชิด แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) คือ พนักงานผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่ไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างไกล่ต้น

ฉันทูพันธ์ เจอรันนัณฑ์ (2551 : 106 – 107) บุคคลผูกพันต่อองค์กรจะมี 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) คือ บุคคลทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) คือ ความสอดคล้องกับเป้าหมายเป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กร

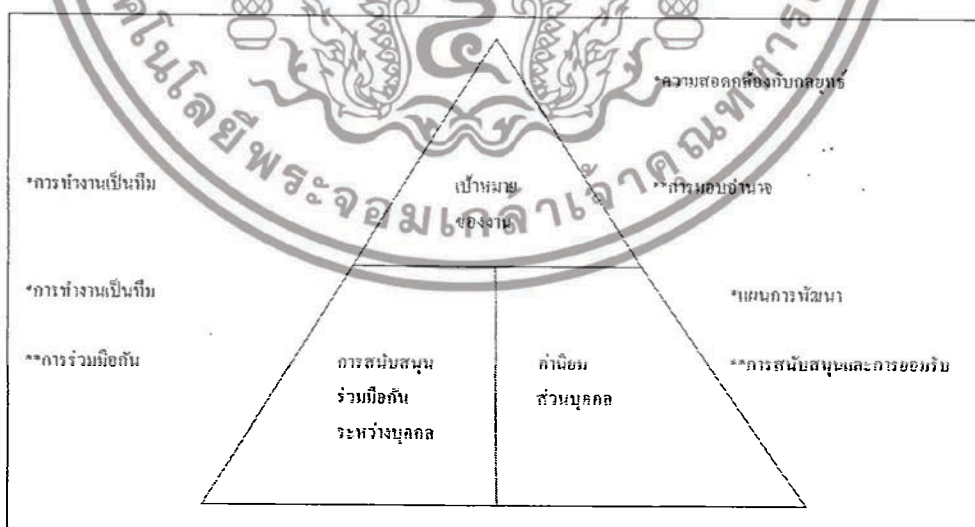
3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 176 - 181) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานแบ่งได้ 3 ประเภท

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ ทำงานด้วยความตั้งใจ และเต็มใจคิดถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ ไม่กระตือรือร้นไม่ตั้งใจทำงาน

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ ไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานประกอบด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value), เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) โดยในแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะประกอบที่แตกต่างกันไป ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement)

ที่มา : พิชิต เทพวรรณ (2554 : 177)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.5 พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for Engagement) ประกอบด้วย 3 ส่วน แต่ละส่วนประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันมีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีแนวทาง 3 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายของงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ คือ การมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถของพนักงานกับกลยุทธ์ พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องกระทำหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อทำงาน

1.2 การมอบอำนาจ คือ พนักงานสามารถตัดสินใจและจัดการงานของตน

2. ค่านิยมของบุคคล ประกอบด้วย

2.1 แผนการพัฒนา คือ พนักงานต้องมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

2.2 การสนับสนุนและการยอมรับ คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3. การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

3.1 การทำงานเป็นทีม คือ พนักงานไว้ใจกัน มีความร่วมมือในการทำงาน

3.2 ความร่วมมือกัน คือ มีความร่วมมือในการร่วมกันในการแก้ปัญหา การทำงานระหว่างกลุ่ม และการมีเป้าหมายร่วมกัน

ความผูกพันในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities), โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา : พิชิต เทพวรรณ (2554 : 178)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.6 พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้อธิบายถึงความผูกพันในงานของพนักงานได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานให้เกิดขึ้น เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับ คือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน โปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนา การฝึกอบรม มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 ลำดับ มีผลต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงาน เพราะ การจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึกเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และการตัดสินใจระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

การพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสามารถพัฒนาในปัจจัยต่อไปนี้

1. การทำงานด้วยตนเอง คือ ให้โอกาสพนักงานสามารถทำงานด้วยตนเอง ภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติในการทำงานเชิงบวก
3. ภาวะผู้นำ คือ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานต้องมีความเข้าใจทักษะการปฏิบัติงานและความคาดหวังถึงสิ่งที่จะต้องการจะได้รับ
4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล คือ การแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นของพนักงานที่จะมีโอกาสนก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
5. การให้โอกาสกับพนักงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในการให้โอกาสกับพนักงานแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรทราบว่า ในช่วงระยะเวลาหนึ่งความผูกพันของพนักงานมีต้องานอย่างไร ทำให้ผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะหรือรูปแบบใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานสามารถทำได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ได้จากภายใน เช่น การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้ว หรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น การบริหารงานของกลุ่ม หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ สามารถทำให้ผู้บริหารทราบสาเหตุที่

ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานมาจากสาเหตุใด และอะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 2 การวัดความผูกพันโดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาให้เหมาะสม การวัดความผูกพันในงานของพนักงาน คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (ถ้ามีหรือรายได้) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ นำข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขสามารถกระทำได้ในระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล แต่ถ้าองค์กรไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ควรชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และในขั้นตอนนี้สำคัญต้องมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสม

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่าเป้าหมายของงาน ค่านิยมของบุคคล และการสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับ คุณค่าและความรับผิดชอบ โปรแกรม และความสัมพันธ์มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน การพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานเป็นกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรทราบว่า ความผูกพันของพนักงานมีต่องานอย่างไร และนำข้อมูลไปปรับปรุงหรือสร้างความผูกพันในงานให้เหมาะสม และ การพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2.2.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ซูซีย์ สมิตธิ ไกร, (2557 : 319 - 320) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรมีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งนำมาจากนักคิดหลายๆ ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การขาดงาน (Gellatly (1995) ; Mathieu & Zajac (1990) ; Angle & Perry (1981) อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิตธิ ไกร, 2557 : 319) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงานและมาทำงานสาย เปรียบเทียบได้ว่า ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรมากจะมีอัตราการขาดงานน้อยและไม่สาย

2. ความตั้งใจที่จะลาออกและอัตราการลาออกจากงาน (Allen & Meyer (1996) ; Angel & Perry (1981) ; Meyer et al. (1993) ; Whitener & Walz (1993) อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิตธิ ไกร, 2557 : 319) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออกจากงาน เปรียบเทียบได้ว่า ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรมากจะมีอัตราการลาออกจากงานน้อย

3. ความพึงพอใจในงาน (Brooke, Russell & Price (1988) ; Farkas & Tetrick (1989) ;

Flynn and Solomon (1985) อ้างถึงใน ซูซีย์ สมิตธิ ไกร, 2557 : 319) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กร เปรียบเทียบได้ว่า ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรมากจะมีความพึงพอใจในงานมาก

4. ผลการปฏิบัติงาน (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, and Jackson (1989) ; Konovsky & Cropanzano (1991) ; Moorman, Niehoff & Organ (1993) อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2557 : 319) พบว่าความผูกพันเชิงอารมณ์หรือด้านของจิตใจ(affective commitment) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันเชิงการลงทุนหรือด้านการคงอยู่กับองค์กร(continuance commitment) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลปฏิบัติงานของบุคคลากรที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Allen & Meyer (1990) ; Organ & Ryan (1995) ; Schappe (1998) ; Bolon (1997) อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร. 2557 : 319 -320) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เปรียบเทียบได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรของพนักงานจะมีมาก และยังพบอีกว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์หรือด้านของจิตใจ(affective commitment)เป็นตัวทำนายการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ดีที่สุด

จากผลของความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลกับการขาดงานต่ำ อัตราการลาออกจากงานต่ำ ความพึงพอใจในงานสูง ผลการปฏิบัติงานดี และสมาชิกให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร

2.2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร ส่งผลต่อการมีความรู้ดีว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีผู้ศึกษาดังนี้

1. ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียของเบคเกอร์ (Becker's Side Bet Theory)
2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory) และ
3. ทฤษฎีความผูกพันในองค์กรของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) โดยแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียของเบคเกอร์ (Becker's Side Bet Theory) (อ้างถึงใน ณัฐชัย วงศ์สุภลักษณ์. 2552 : 54 - 55) ความผูกพันต่อองค์กร ใช้พื้นฐานทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Simple Exchange Program) คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลของบุคคลที่พิจารณาเปรียบเทียบว่าถ้าเขาลาออกจากองค์กรแล้วเขาจะได้อะไร เนื่องจากการที่เขาเข้าไปอยู่ในองค์กรทำให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า Side Bet ในรูปของเวลา กำลังกาย และสติปัญญา รวมทั้งโอกาสที่จะไปทำงานองค์กรอื่น ตัวอย่างผลได้และผลเสีย มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ คือ การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นก็จะส่งผลให้เขามีโอกาสหรือทางเลือกในการเป็นสมาชิกในองค์กรอื่นได้น้อยลง อายุงานที่ทำงานกับองค์กร หมายความว่า ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป มีความอาวุโสในงาน มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น

การศึกษา คือ การที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร ตำแหน่งงานปัจจุบันเขาจะต้องลงทุนลงแรงในการเรียนจนจบได้วุฒิการศึกษา บุคคลจะเปรียบเทียบว่าองค์กรให้ผลตอบแทนเขาคู่กับวุฒิการศึกษาเพียงใด

สถานภาพสมรส คือ บุคคลที่สมรสจะมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่าบุคคลที่ยังโสด การตัดสินใจออกจากองค์กรต้องเปรียบเทียบผลได้ผลเสียอย่างมากก่อนที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อไปเริ่มงานที่องค์กรใหม่

กำลังกายและกำลังสติปัญญาที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กร คือ บุคคลจะคิดเปรียบเทียบว่าสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กรนั้น ได้รับผลตอบแทนจากองค์กรคุ้มค่าหรือไม่ เพียงใด เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สิทธิพิเศษ หรือสิ่งตอบแทนในรูปของเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ สิ่งที่บุคคลลงทุนสูงกว่าจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันขององค์กรมากกว่าผู้ที่ลงทุนน้อยกว่า

จากทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียของเบคเกอร์ (Becker's Side Bet Theory) สรุปได้ว่า เป็นความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลของความคิดส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส กำลังกายและกำลังสติปัญญา ว่า ถ้าลาออกจะได้อะไร ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียของเบคเกอร์ (Becker's Side Bet Theory) ใช้ในการกำหนดค่าตัวพร้อมกับทฤษฎีหลัก

2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory) (อ้างถึงใน พิภพ วรชเงิน. 2547 : 174 - 175) ทฤษฎีนี้มี 3 ส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จของกิจกรรมและอาชีพในอนาคต โดยแต่ละบุคคลคาดหวังว่าถ้าใช้ความรู้ ความสามารถ ทรัพยากร อุปกรณ์เครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน จะได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง ผลผลิตที่เพิ่มจะได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่ความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้น ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องตั้งเป้าหมายที่น่าจะเป็นไปได้พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ ความสะดวกในการดำเนินงาน ฝึกอบรมตามความจำเป็น มอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ความสามารถ และทักษะของบุคลากร

ส่วนที่ 2 การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดหวังว่าถ้าทำงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ และมีผลงานปรากฏแล้วจะต้องได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ถ้าผลเป็นไปตามความคาดหมายก็จะเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพที่ปรากฏ โดดเด่นผู้บริหารไม่เห็นคุณค่า ไม่สนใจ จะทำให้การปฏิบัติงานตกต่ำลง ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความท้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ บางคนอาจคาดหมายว่าผลที่ควรจะได้รับ ควรจะเป็นอะไร บางคนอาจคาดหมายผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น เพราะแต่ละคนให้คุณค่าของความพอใจตามผลลัพธ์ที่ได้ต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ และถ้าเฉย ๆ ไม่มีความรู้สึกอย่างไร คุณค่าผลตอบแทนก็เป็นศูนย์ ผู้บริหารต้องตระหนักว่าผลตอบแทนที่บุคคลได้รับมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ต้องเสมอภาคและยุติธรรม ต้องกำหนดงานให้ชัดเจนที่สามารถปฏิบัติและวัดได้ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ

ทฤษฎีนี้ได้เสนอว่าแต่ละบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานที่ว่า การจูงใจ (Motivation) ขึ้นกับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น จะสนับสนุนให้บุคคลได้รับการจูงใจให้ใช้ความพยายามระดับสูง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการประเมินการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การให้รางวัลตามสมควรแก่สถานการณ์ เช่น การให้โบนัส การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือจะเป็นรางวัลอะไรก็ตามที่สามารถตอบสนองเป้าหมายส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ มีความสัมพันธ์ 3 ข้อ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม การทำงาน (Effort performance relationship) ถ้าบุคคลรับรู้ถึงความน่าจะเป็นของการใช้ความพยายาม ย่อมนำไปสู่การทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน รางวัล (Performance-reward relationship) บุคคลเชื่อว่า ถ้าทำงานถึงระดับหนึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลที่ต้องการถึงควรจะได้รับรางวัล
3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล เป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards personal goals relationship) คุณค่าของรางวัลที่องค์กรตอบสนองความต้องการของบุคคลมากพอที่จะเป็นการจูงใจ หรือเป็นรางวัลที่สมกับเป้าหมายที่คาดหวัง

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory) สรุปได้ว่า ทุกบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานและรางวัล วิธีการจูงใจของแต่ละบุคคลต่างกัน ถ้าแต่ละบุคคลทราบถึงสิ่งที่จะเนรางวัลจะสนับสนุนให้บุคคลได้รับการจูงใจให้ใช้ความพยายามระดับสูง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการประเมินการทำงานที่ดี นำไปสู่การให้รางวัล เป็นทฤษฎีหลัก ในการใช้ในการกำหนดค่าตัวแปรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

3. ทฤษฎีความผูกพันในองค์กรของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) โดย อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจ ของบุคคลประกอบด้วย 3 ด้าน จากที่มีผู้ใช้อ้างอิงทฤษฎีนี้ได้แก่ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554 : 19) ชีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545 : 28) วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2558 : 147) และ ชูชัย สมितिไกร (2557 : 317) สามารถสรุปได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีให้องค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทอุทิศตนให้องค์กร เชื่อมมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าถ้าออกจากองค์กรจะเสียผลประโยชน์อย่างไร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความจงรักภักดีเต็มใจที่จะอุทิศตนให้ออกกับองค์กร เป็นผลมาจากความถูกต้องและกฎเกณฑ์ทางสังคม ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อความเหมาะสมทางจริยธรรม

จากทฤษฎีความผูกพันในองค์กรของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) สรุปได้ว่า จากทั้ง 3 ด้าน ที่ประกอบด้วย ด้านของจิตใจเป็นการเต็มที่จะอยู่ในองค์กร เกิดจาก สภาพการทำงาน กับ ความคาดหวัง ได้รับการตอบสนอง ด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นการคิดเปรียบเทียบของบุคคลว่าอยู่กับ ไม่อยู่กับมีผลต่อตนเองอย่างไร เกิดจาก ผลประโยชน์ที่สะสมไว้ กับ ทางเลือกงานที่มีอยู่ และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยทำงานแบบมีจริยธรรม เกิดจาก ค่านิยมส่วนตัว กับ ความรู้สึกมีพันธะ เป็นทฤษฎีหลักในการใช้ในการกำหนดค่าตัวแปร ด้านของจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)

บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นในปี 2539 ภายใต้ชื่อ บริษัท เซลลูลาร์ โปรดักส์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ถือหุ้นใหญ่โดย บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) โดย บริษัทฯ อาศัยหลักการดำเนินธุรกิจแบบมีส่วนร่วมกับลูกค้าและซัพพลายเออร์ เพื่อตอบสนองด้านสินค้า บริการ และ โซลูชันที่ดีที่สุดตามที่ลูกค้าต้องการ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “มุ่งมั่นเป็นผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และให้บริการที่ประทับใจแก่ลูกค้า” และมีพันธกิจ 4 ประการ ดังนี้ 1. สร้างรายได้และผลกำไรเติบโตอย่างต่อเนื่อง 2. สร้างกลุ่มธุรกิจใหม่ที่สามารถสร้างรายได้และผลกำไรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว 3. สร้างพันธมิตรทางธุรกิจและลงทุนธุรกิจที่ครอบคลุมประเทศในกลุ่ม AEC และ 4. พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานเชิงรุก เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำในองค์กร

ผลิตภัณฑ์และบริการ (Products & Services) โดย บริษัทฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญให้บริการด้านโทรคมนาคมแบบครบวงจรเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท ซึ่งพร้อมให้คำปรึกษาด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม, การออกแบบ,

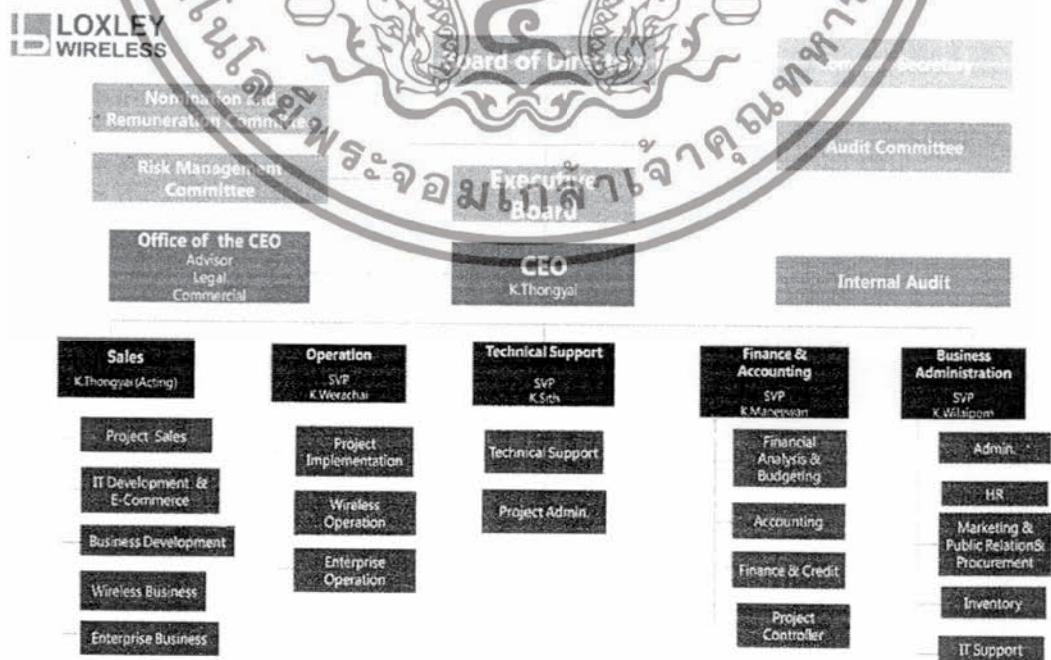
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิศวกรรม, การจัดซื้อจัดจ้าง, การติดตั้ง, การบำรุงรักษา และบริการหลังการขายซึ่งทั้งหมดนี้ทำงานบนพื้นฐานของการบูรณาการและ โครงการ โทรคมนาคมที่มีความซับซ้อน แก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มประสิทธิภาพ เหนือชั้นกว่า ด้วยสินค้าและบริการครบวงจร โดย ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส ให้บริการด้านโทรคมนาคมแบบครบวงจร ด้วยความหลากหลายของโซลูชั่น ครบครันทุกความต้องการของลูกค้า อาทิ 1. Telecommunication System 2. Professional Mobile Engineering 3. Loxley Broadband Internet Services 4. Wireless Broadband Solutions และ 5. IP PBX & Enterprise Communications

ผลงานอ้างอิง (Project References) มีผลงาน โครงการ และ Mega Project ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ 1. โครงการเครือข่ายการศึกษาแห่งชาติ (NedNet) 2. โครงการติดตั้งสายเคเบิลใยแก้วนำแสง (Fiber Optic Cable Network) BFKT 3. โครงการก่อสร้างโครงข่ายเคเบิลใยแก้วใต้น้ำในอ่าวไทย และ 4. โครงการสร้างโครงข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ยุคที่ 3 (3G)

หุ้นส่วนทางกลยุทธ์ ความสำเร็จของ ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส เกิดจากความมุ่งมั่นพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง บนเส้นทางของการให้บริการด้านวิศวกรรมโทรคมนาคม มีพันธมิตรทางธุรกิจอีกมากมายที่พร้อมจะร่วมสร้างธุรกิจตามลำดับไปพร้อมกับ ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส ได้แก่ 1. Aastra 2. Cambium Networks 3. Ericsson 4. Fortratro 5. Alcatel-Lucent 6. Nokia Siemens และ 7. Huawei (ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) : 2558)

จากข้อมูลพนักงาน (ฝ่ายบุคคล บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) : 2559) มีพนักงาน จำนวน 148 คน และมีโครงการขององค์กรดังนี้



ภาพที่ 2.7 แผนผังองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy) ของรัฐบาล ถือเป็นนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทยในอนาคตที่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่เป็นนวัตกรรมใหม่ทำให้มีโครงการต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย อาทิ (TPA news .2558 : 21-24)

1. อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ทุกตำบล 8 หมื่นล้านบาท

2. บริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ

- Smart-Auction การจัดซื้อ-จัดจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

- Smart-Education โครงการการศึกษาไปยังโรงเรียนห่างไกล

- Smart-Health รักษาพยาบาลทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

- Smart-Government บริการภาครัฐผ่านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

- Smart-Agriculture พัฒนาระบบศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลการเกษตร

3. ให้เอกชนใช้โครงข่ายร่วมกันเพื่อลดค่าบริการ

4. จัดตั้งหน่วยงานบรอดแบนด์แห่งชาติขยายโครงข่ายเคเบิลใยแก้วนำแสง

5. เพิ่มการใช้บริการและธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจุบันมีมูลค่า 1.5 ล้านล้านบาท

6. สนับสนุนการให้บริการ Mobile 3G 4G/LTE, Wi-Fi หรือ FTTx

จากโครงการดังกล่าว (รายงานประจำปี บริษัท ล็อกซเลีย์ จำกัด (มหาชน). 2557 : 5)

บริษัทฯ ได้วางแผนเพื่อให้เกิดความพร้อมและความสะดวกสืบกับแผนการลงทุนด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานของภาครัฐ และการก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของไทย การพัฒนาทางเทคโนโลยีและการขยายธุรกิจเพื่อสร้างฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นในอนาคต

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรยา มหากณานนท์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายงานพบว่า ด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครู โรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายงานพบว่า ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการใช้ความพยายาม ทুমเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอนจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้น เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาส และความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพ

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างคั้นมีความผูกพันในองค์กร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับต่ำมาก และด้านเงินค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประยุทธ อิศกุลย์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชียน สแตนเลย์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จริยา สุขสละ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ขนส่ง จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกรับรู้ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด พนักงานบริษัท ขนส่ง จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานบริษัท ขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิภาพรรณ ชารีมูย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว ศึกษากรณี โรงงานน้ำตาล ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมี 4 ปัจจัย คือ 1.ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน 2.ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับ 3.ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และ 4.ปัจจัยด้านอายุพนักงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 33 ส่วนความพึงพอใจในงานด้านรายได้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรเพียงส่วนหนึ่งแต่ไม่ใช่ส่วนสำคัญที่สุด

สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากประชากรของแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุนมีระดับมากที่สุด พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมีระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กชรัตน์ เอมมณีอม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณมา เทพสมุทร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พิราณูช ไหวติ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุ 25 – 35 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) เงินเดือน 10,000 – 13,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี สังกัดสำนักงานอธิการบดี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน

ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ปัจจัยรายด้านกับตัวแปรเกณฑ์มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ เงินเดือน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยรายด้านกับตัวแปรเกณฑ์ที่ไม่สัมพันธ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในที่ทำงาน ระดับการส่งผลกระทบปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุรินทร์ สร้างสมการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.68 และบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.32 พยากรณ์ถูกต้องในภาพรวมร้อยละ 92 สร้างสมการได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร = $3.198 + 8.639$ (เงินเดือน) + 16.062 (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) + 3.449 (การบริหารงานบุคคล) + 4.103 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

สรรพสิทธิ ตั้งใจ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยสุขอนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีระดับนัยสำคัญ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีระดับนัยสำคัญ .01 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีระดับนัยสำคัญ .01

สุริระ คงเรือง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มหาชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันชัย ศกุนตนาค (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุ 21-30 ปี สถานภาพโสดหรือแยกกันอยู่ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานะภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรวารุณ แสงประกาย (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายกรณีศึกษา บริษัท เคอเบล จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายบริษัท เคอเบล จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยนามัย และ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานขายที่มีเพศต่างกัน พนักงานขายที่มีอายุต่างกัน พนักงานขายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรนันทิ บางแสง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เนอร์ดี ยูนิคอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดที่สุดคือ ด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการรวบรวมศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว โดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริกเฮอริซเบิร์กเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยในหลายงานวิจัย ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับลักษณะขอบเขตงาน มีความต้องการทำงานให้สำเร็จเพื่อได้รับการยอมรับนับถือเพื่อความก้าวหน้าในงาน ด้านปัจจัยสุขอนามัยพบว่า นโยบายและการบริหารงานมีส่วนสำคัญในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็สำคัญเพื่อการทำงานในองค์กรราบรื่น และค่าตอบแทนก็เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีผลกับความผูกพันในองค์กรในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 ศึกษานววิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริกเฮอริชเบิร์ก

ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
ศรียา มหาคณานนท์ (2551)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ประยูทธ อิศดุศลย์ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
จริยา สุขสละ (2552)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
นิภาพรณีย์ ชารีรัมย์ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

มีความสัมพันธ์กับ

การให้ความร่วมมือในการยอมรับแบบแผนและค่านิยมขององค์กร

การใช้ความพยายาม ทูมเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความจงรักภักดี ที่อึดอัด ปรารถนาคงอยู่ในองค์กร

ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง

และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร

ความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ความต่อเนื่อง บรรทัดฐานทางสังคม และ ความรู้สึก

ความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แรงงุงใจในการปฏิบัติงาน												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
ศุภภรณ์ อินทรประสาท (2553)	✓	✓	✓	✓	✓								
กชรัตน์ เอมมิน้อม (2554)	✓	✓	✓	✓	✓								
จรรยา เทพสมุทร (2554)	✓	✓	✓	✓	✓								
พิราณช ไหวดี (2555)													

มีความสัมพันธ์กับ

ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมาก

ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติตามเพื่อองค์กร

และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

และความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความทุ่มเทการปฏิบัติงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แรงงุงใจในการปฏิบัติงาน											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
สรพรพิชญ์ ตั้งใจ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สุธีระ คงเรือง (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
วันชัย ศกุนตนาค (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ศราวุธ แสงประกาย (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สรนันท์ บางแสง (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

มีความสัมพันธ์กับ

มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ ความภักดี
และ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

ความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร

ความเชื่อมั่นในองค์การ ความทุ่มเทต่อองค์การ
และความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับ
จากองค์กรและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

แรงงุงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความเต็มใจของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบ
6) นโยบายและการบริหารงาน 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9) ความมั่นคงในงาน 10) เงินเดือน 11) สถานภาพ 12) สภาพการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดจำนวน 148 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2559) (ผ่ายบุคคล บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน), 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ซึ่งทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยสูตรของทาร์โย ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (จิตราภา กุณชลาบุตร, 2557 : 274) โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในลักษณะแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N แทน จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ 148 คน

E แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ 5% หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{148}{1 + (148 \times 0.05^2)} = 108.03 = 109 \text{ คน}$$

เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้อีก 23% (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 51-52)

$$\text{แทนค่า } \frac{23 \times 109}{100} = 25.07 = 26 \text{ คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด } 109 + 26 = 135 \text{ คน}$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีของเซอร์สเบอร์ก โดยเลือกใช้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยสุขอนามัย เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale จำนวน 65 ข้อประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 27 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ
 - 1.4 ด้านลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 1.5 ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ
2. ปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 38 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 6 ข้อ
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์ผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ
 - 2.4 ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.5 ด้านเงินเดือน จำนวน 6 ข้อ
 - 2.6 ด้านสถานภาพ จำนวน 5 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

โดยระดับแรงงใจ อันตรภาคชั้น ค่าพิสัย การแบ่งช่วงระดับคะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557 : 142 และ 157) และ การแปลคะแนนแรงงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้ดังนี้ (ศราวุธ แสงประกาย. 2556 : 43 - 44 และ สรรพสิริฐ์ ตั้งใจ. 2555 : 23 - 24)

กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 65 ข้อ ดังต่อไปนี้

ระดับแรงงใจมากที่สุด	กำหนดคะแนน	5
ระดับแรงงใจมาก	กำหนดคะแนน	4
ระดับแรงงใจปานกลาง	กำหนดคะแนน	3
ระดับแรงงใจน้อย	กำหนดคะแนน	2
ระดับแรงงใจน้อยที่สุด	กำหนดคะแนน	1

ใช้สูตรต่อไปนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ค่าพิสัย} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}$$

ดังนั้นการแบ่งช่วงระดับคะแนนสามารถแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การแปลคะแนนแรงงใจในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงงใจ	คำเฉลี่ย
1.00 – 1.80	หมายถึง	แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	แรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Vroom's expectancy theory) และทฤษฎีของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer 1990) ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านของจิตใจ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 5 ข้อ

โดยระดับความความผูกพัน อันตรภาคชั้น ค่าพิสัย การแบ่งช่วงระดับคะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557 : 142 และ 157) และ การแปลคะแนนความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ดังนี้ (ศรวารุข แสงประกาย. 2556 : 43 - 44 และ สรรพสิริภูมิ ตั้งใจ. 2555 : 23 - 24)

กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ ดังต่อไปนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	กำหนดคะแนน	5
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	กำหนดคะแนน	4
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	กำหนดคะแนน	3
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	กำหนดคะแนน	2
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	กำหนดคะแนน	1

ใช้สูตรต่อไปนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ค่าพิสัย} = \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}$$

ดังนั้นการแบ่งช่วงระดับคะแนนสามารถแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
1.00 – 1.80	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจาก (เกสรา สุขสว่าง, 2535 อ้างถึงใน มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ, 2556 : 100) (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2525 : 196 อ้างถึงใน จิตราภา กุณฑลบุตร, 2557 : 406) และ(คณาจารย์มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553 : 90) สามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง การให้ความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก มีการกระจายของข้อมูลน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง การให้ความสำคัญแตกต่างกันมาก มีการกระจายของข้อมูลมาก

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการดำเนินการ 2 แบบ ได้แก่

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับ พนักงานบริษัท ล็อกซเล็ช ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน โดยมีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ใช้วิธี Content Validity จากนั้นนำมา ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของทรงคุณวุฒิ โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	รศ.ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	ประธานบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง
2	ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุติกุล	ประธานสาขา บริหารธุรกิจและ วิทยาการจัดการ	สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง
3	คุณวิไลพร ธรรมวิชัย	Senior Vice President	บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน)

2. ขอนหนังสือรับรองเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้แนบไปกับแบบสอบถามทุกครั้งที่ส่ง

3. นำแบบสอบถามไปทำการ Pre-test จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งมีลักษณะทางประชากรคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด ได้ค่าความเชื่อมั่นดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนของแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.978
ความผูกพันต่อองค์กร	0.924
รวม	0.981

4. นำแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด มอบให้ส่วนงานฝ่ายบุคคลของบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) เพื่อดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ

5. เมื่อได้รับการตอบติดต่อกจากหน่วยงานด้านบุคคลของ บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 135 ชุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ค้นคว้า รวบรวมเอกสารบทความ วารสาร งานวิจัยต่างๆ รวมทั้งสืบค้นขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการอ้างอิงและนำไปใช้ในการวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ลีอชเลขี่ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 ชุด นำไปประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะทำการนำเสนอข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะทำการนำเสนอข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล
3. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะทำการนำเสนอข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะทำการนำเสนอข้อมูลแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เลือกใช้รูปแบบ stepwise จากนั้นทำการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการพรรณนาข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ความรู้ในทฤษฎี วิธีปฏิบัติการใช้สถิติวิเคราะห์และสถิติทดสอบต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำราเอกสารประกอบการสอบวิชาสถิติและระเบียบวิจัย โดย กัลยา วาณิชย์บัญชา (2555) และ มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ (2556) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1. ร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย และ 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4. ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากจำนวนประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอภิปรายและวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท สามารถหาค่าได้จากสูตร(กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2555 : 52)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนค่าของข้อมูลที่ต้องการ} \times 100}{\text{จำนวนค่าของข้อมูลทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Average) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สูตรหาค่าเฉลี่ยสำหรับตัวอย่าง (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2555 : 48)

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

โดยที่	μ	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากร
	$\sum x_i$	หมายถึง ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	N	หมายถึง จำนวนของประชากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับนำมาวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลซึ่งเป็นตัวแปรมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งจะใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2555 : 49)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2}{N}}$$

โดยที่ σ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
 X_i หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในประชากร
 N หมายถึง จำนวนของข้อมูลในประชากร
 μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากร

3.5.1.4 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หากค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach หรือเรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (Alpha-coefficient) วิเคราะห์ได้จากสูตรดังต่อไปนี้ (มนัส ไพฑูรย์ เจริญลาก . 2556 : 76)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

โดยที่ α แทน ค่าความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย เป็นการทดสอบหรือตรวจสอบความเชื่อของนักวิจัยว่าเป็นจริงหรือไม่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อนำมาทดสอบความเชื่อดังกล่าว ใช้สถิติทดสอบ คือ Multiple Linear Regression (มนัส ไพฑูรย์เจริญฤทธาภ . 2556 : 176 - 179)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ(independent variable)หลายตัวร่วมกันว่าจะส่งผลต่อตัวแปรตาม(dependent variable) โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_p X_{pj} + \varepsilon_j$$

เมื่อ Y_i = ค่าสังเกตที่ j ของตัวแปรตามของประชากร , เมื่อ $j = 1, 2, \dots, n$

X_{ij} = ค่าสังเกตที่ j ของตัวแปรอิสระที่ i , เมื่อ $i = 1, 2, \dots, p$

β_0 = ค่าตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง(เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_i = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient)

ε_j = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ j

p = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ในงานวิจัยชิ้นนี้ ใช้จำนวนประชากรในการคำนวณขนาดตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวน $n = 135$ และตัวแปรอิสระมีจำนวน $p = 12$

ข้อสมมุติ(Assumptions)ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_j มีการแจกแจงแบบปกติ(Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง(Expected value)เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\bar{Y}_j = b_0 + b_1 X_{1j} + b_2 X_{2j} + \dots + b_p X_{pj}$$

เมื่อ \bar{Y}_j เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_p$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$ ตามลำดับวิธีการที่ใช้ในการประมาณค่า $b_0, b_1, b_2, \dots, b_p$ ใช้วิธี least squares method ดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{pmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ Y_n \end{pmatrix}, \quad X = \begin{pmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{p1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{p2} \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{pn} \end{pmatrix}, \quad b = \begin{pmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ b_n \end{pmatrix}$$

การทดสอบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน สมมุติฐานทดสอบ คือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$$

$$H_1: \text{อย่างน้อยมี } \beta_i \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } i = 1, 2, \dots, p$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'XY - n\bar{Y}^2)/p}{(Y'Y - b'XY)/(n-p-1)}$$

เมื่อ p คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

\bar{Y} คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้า F ที่คำนวณได้ \leq ค่า F จากตารางที่ $df = p, (n-p-1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า $F \geq$ ค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value $\geq \alpha$ จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้า F ที่คำนวณได้ \geq ค่า F จากตารางที่ $df = p, (n-p-1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า $F \geq$ ค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value $\leq \alpha$ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0: \beta_i = 0$$

$$H_1: \beta_i \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_i - \beta_i}{Sb_i}$$

เมื่อ Sb_i หาได้จากถดถอยกำลังที่สองของ $\text{Var}(b_i)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_i) = \sigma^2 (X'X)^{-1}$$

เมื่อ σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{(Y'Y - b'X'Y)}{(n-p-1)}$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ค่า t ที่คำนวณได้ \leq ค่า $t(\alpha/2)$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ $t(\alpha)$ (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n-p-1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า $t \geq$ ค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value $> \alpha$ จะยอมรับ H_0

ค่า t ที่คำนวณได้ \geq ค่า $t(\alpha/2)$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ $t(\alpha)$ (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ $df = n-p-1$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า $t \geq$ ค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value $\leq \alpha$ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_i มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่าเมื่อ X_i เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป b_i หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอื่นๆคงที่

Coefficient of determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนความแปรปรวนของ Y อธิบายสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ จากสูตร

$$R^2 = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)}{(Y'Y - n\bar{Y}^2)} \times 100; 0 \leq R^2 \leq 1$$

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) สามารถกำหนดตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

Y_i คือ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร จิตใจ การคงอยู่กับองค์กร บรรทัดฐานทางสังคม และ โดยรวม

X_i คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน

กำหนดค่าตัวแปรและสมการ ได้ดังนี้

1. กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรอิสระ

X_1 = ความสำเร็จของงาน (ACH)

X_2 = การยอมรับนับถือ (REC)

X_3 = ความก้าวหน้า (ADV)

X_4 = ลักษณะของงาน (WIS)

X_5 = ความรับผิดชอบ (RES)

X_6 = นโยบายและการบริหารงาน (CPA)

X_7 = การปกครองบังคับบัญชา (SUP)

X_8 = ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (RWO)

X_9 = ความมั่นคงในงาน (SEC)

X_{10} = เงินเดือน (SAR)

X_{11} = สถานภาพ (STS)

X_{12} = สภาพการทำงาน (WGC)

2. กำหนดลักษณะตัวแปรตาม

\hat{y}_1 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร (TPR)

\hat{y}_2 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ (AFC)

\hat{y}_3 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (CTC)

\hat{y}_4 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (NMC)

\hat{y}_5 = ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (ALL)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระตามสมมติฐานการวิจัย

$$\hat{y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10} + b_{11} X_{11} + b_{12} X_{12}$$

$$\hat{y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10} + b_{11} X_{11} + b_{12} X_{12}$$

$$\hat{y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10} + b_{11} X_{11} + b_{12} X_{12}$$

$$\hat{y}_4 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10} + b_{11} X_{11} + b_{12} X_{12}$$

$$\hat{y}_5 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10} + b_{11} X_{11} + b_{12} X_{12}$$

การวิจัยในครั้งนี้ตั้งสมมติฐานทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ลีออคชเลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน))และตัวแปรตาม(ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีออคชเลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)) ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานงานวิจัยกับสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีкокเซลล์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแจกไปยังกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ลีкокเซลล์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 ฉบับ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 135 คนในประเด็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และหน่วยงานที่สังกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	60.000
หญิง	54	40.000
รวม	135	100.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	23	17.040
มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	47	34.810
มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	52	38.520
มากกว่า 50 ปี	13	9.630
รวม	135	100.000
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	17.780
ปริญญาตรี	92	68.150
ปริญญาโท	19	14.070
รวม	135	100.000
4. ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	45	33.330
20,001 - 30,000 บาท	44	32.600
30,001 - 40,000 บาท	12	8.890
มากกว่า 40,000 บาท	34	25.180
รวม	135	100.000
5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3	2.220
1 - 5 ปี	65	48.150
6 - 10 ปี	13	9.630
มากกว่า 10 ปี	54	40.000
รวม	135	100.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. หน่วยงานที่สังกัด		
Office of the CEO	7	5.190
Business Administration Department	19	14.070
Finance & Accounting Department	13	9.630
Sales Department	19	14.070
Operation Department	52	38.520
Technical Support Department	25	18.520
รวม	135	100.000

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไซร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทางด้านประชากรดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 40.000

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.520 รองลงมาคืออายุ มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.810 อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.040 และ อายุ มากกว่า 50 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.630 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 68.150 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.780 และ ปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.070 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.330 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.600 มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.180 และ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.890 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่ 1 - 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.150 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 40.000 6 - 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.630 และ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.220 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ Operation Department จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.520 รองลงมาคือ Technical Support Department จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.520 Business Administration Department จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.070 Sales Department จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.070 Finance & Accounting Department จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.630 และ Office of the CEO จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.190 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 135			ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.997	0.424	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.535	0.563	มาก	8
3. ด้านความก้าวหน้า	3.158	0.654	ปานกลาง	12
4. ด้านลักษณะของงาน	3.833	0.504	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.747	0.492	มาก	4
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.501	0.674	มาก	9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.856	0.709	มาก	2
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.722	0.584	มาก	5
9. ด้านความมั่นคงในงาน	3.477	0.631	มาก	10
10. ด้านเงินเดือน	3.248	0.727	ปานกลาง	11
11. ด้านสถานภาพ	3.628	0.549	มาก	7
12. ด้านสภาพการทำงาน	3.721	0.604	มาก	6
ปัจจัยจูงใจ	3.654	0.402	มาก	-
ปัจจัยสุখনามัย	3.593	0.479	มาก	-
รวม	3.619	0.421	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซเลย์ ไรโรลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.619 และมีระดับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.421 ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุখনามัย โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเท่ากับ 3.654 และมีระดับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.402 ปัจจัยสุখনามัยมีค่าเท่ากับ 3.593 และมีระดับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.479 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.997 และมีระดับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.424

ลำดับที่ 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.856 และมีระดับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.833 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504

ลำดับที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.747 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.492

ลำดับที่ 5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.722 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584

ลำดับที่ 6 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.997 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604

ลำดับที่ 7 ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.628 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549

ลำดับที่ 8 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.535 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563

ลำดับที่ 9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.501 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 10 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.631

ลำดับที่ 11 ด้านเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.248 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 12 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.158 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

4.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานในหน้าที่ของตน	3.719	0.760	มาก	5
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.119	0.599	มาก	1
3. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันภายในกำหนดเวลาเสมอ	4.089	0.604	มาก	3
4. ผลสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน	4.096	0.645	มาก	2
5. งานของท่านเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	3.963	0.717	มาก	4
รวม	3.997	0.424	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.997 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.424 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.119 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604

ลำดับที่ 2 ผลสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.096 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันภายในกำหนดเวลาเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.089 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604

ลำดับที่ 4 งานของท่านเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.963 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 5 ท่านได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานในหน้าที่ของตน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.719 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

4.2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผลงานของท่าน ได้รับการชมเชยและยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน	3.504	0.711	มาก	3
2. ผลงานของท่าน ได้รับการชมเชยและยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา	3.407	0.776	ปานกลาง	4
3. บริษัทของท่าน แสดงให้เห็นว่าท่านเป็นบุคคล ที่มีคุณค่าต่อบริษัท	3.281	0.719	ปานกลาง	5
4. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสท่าน ในการอธิบาย เหตุผลหรือแสดงความคิดเห็น ในการทำงานเสมอ	3.785	0.786	มาก	1
5. ท่านมีความรู้สึก ว่าผลงานของท่านมีส่วนร่วม ทำให้งานในบริษัทก้าวหน้า	3.696	0.694	มาก	2
รวม	3.535	0.563	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.535 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสท่าน ในการอธิบายเหตุผลหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 2 ท่านมีความรู้สึก ว่าผลงานของท่านมีส่วนร่วมทำให้งานในบริษัทก้าวหน้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.696 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.694

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านได้รับการชมเชยและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 4 ผลงานของท่านได้รับการชมเชยและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.407 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านแสดงให้เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.281 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

4.2.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.637	0.807	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากงานในหน้าที่	3.541	0.808	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	2.830	0.842	ปานกลาง	6
4. บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาส่งพนักงานไปศึกษาอบรมเพิ่มความรู้	2.896	0.916	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
5. บริษัทของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างชัดเจน เช่น พิจารณาตามคุณวุฒิ การศึกษา หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน	2.919	0.923	ปานกลาง	4
6. บริษัทของท่านให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้พนักงาน ได้มีโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มเติมเสมอ เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เป็นต้น	3.126	1.025	ปานกลาง	3
รวม	3.158	0.654	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซเล็ วอร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.158 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.637 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้พนักงาน ได้มีโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มเติมเสมอ เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เป็นต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.126 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างชัดเจน เช่น พิจารณาตามคุณวุฒิการศึกษา หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.919 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.923

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาส่งพนักงานไปศึกษาอบรมเพิ่มความรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.896 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.916

ลำดับที่ 6 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.830 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

4.2.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่สมวัยสมคุณ การปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม	3.674	0.800	มาก	4
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเข้าใจง่าย	3.630	0.808	มาก	5
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	3.970	0.690	มาก	1
4. ความยากของงานทำให้ท่านมีความรู้สึกท้อแท้ อยากเอาชนะความยากของงาน	3.933	0.704	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงาน	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
5. ท่านใช้ทักษะอย่างมากเมื่อได้รับงานที่มีความซับซ้อน	3.956	0.656	มาก	2
รวม	3.833	0.504	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.833 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.690

ลำดับที่ 2 ท่านใช้ทักษะอย่างมากเมื่อได้รับงานที่มีความซับซ้อน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.956 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.656

ลำดับที่ 3 ความยากของงานทำให้ท่านมีความรู้สึกท้าทายอยากองตนเอง ความยากของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.933 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.674 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเข้าใจง่าย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

4.2.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านมักมีการวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเสมอ	3.926	0.676	มาก	2
2. ท่านมักได้การรับความไว้วางใจจากบริษัทให้รับผิดชอบงานชิ้นใหม่เสมอ	3.563	0.729	มาก	6
3. ท่านจะปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายทันทีเมื่อพบจุดบกพร่อง	4.126	0.628	มาก	1
4. ขอบเขตหน้าที่ของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจน	3.674	0.741	มาก	3
5. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่บริษัทให้ความสำคัญ	3.578	0.748	มาก	5
6. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาบริษัทของท่าน	3.615	0.733	มาก	4
รวม	3.747	0.492	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.747 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.492 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านจะปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายทันทีเมื่อพบจุดบกพร่อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.126 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.628

ลำดับที่ 2 ท่านมักมีการวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.926 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

ลำดับที่ 3 ขอบเขตหน้าที่ของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.674 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาบริษัทของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.615 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่บริษัทให้ความสำคัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 6 ท่านมักได้การริบความไว้วางใจจากบริษัทให้รับผิดชอบงานชิ้นใหม่เสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.563 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

4.2.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. บริษัทของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	3.704	0.764	มาก	1
2. บริษัทของท่านชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึงสามารถปฏิบัติได้	3.489	0.818	มาก	3
3. บริษัทของท่านมีการวางแผนแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน	3.496	0.781	มาก	2
4. บริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสม	3.444	0.740	มาก	4
5. บริษัทของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	3.370	0.844	ปานกลาง	5
รวม	3.501	0.674	มกธ	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงาน บริษัท อีออกซ์เดย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.501 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.704 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการวางแผนแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่ง

มีค่าเท่ากับ 3.496 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึงสามารถปฏิบัติได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.489 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.444 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.370 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

4.2.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือ	3.785	0.901	มาก	5
ด้านการปฏิบัติงาน				
2. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.926	0.843	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพในการทำงานของท่านเสมอ	3.822	0.905	มาก	3
4. การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นธรรมต่อพนักงาน	3.711	0.800	มาก	6
5. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษและไม่ซ้ำเติมท่านเมื่อท่านบอกเหตุผลของการปฏิบัติงานผิดพลาด	3.793	0.856	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านเสมอ	4.096	0.762	มาก	1
รวม	3.856	0.709	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงาน บริษัท สีสกุลชัย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.856 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.096 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 2 หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.926 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพในการทำงานของท่านเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.822 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.905

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษและไม่ซ้ำเติมท่าน เมื่อท่านบอกเหตุผลของการปฏิบัติงานผิดพลาด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.793 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 6 การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นธรรมต่อพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.711 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

4.2.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ	3.985	0.646	มาก	1
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานได้สร้างสรรค์กันตามโอกาสสมควร	3.467	0.845	มาก	6
3. ในหน่วยงานที่ท่านสังกัด ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท	3.504	1.057	มาก	5
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมความจริงใจต่อกัน	3.881	0.692	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
5. ท่านมีความรู้สึกได้ว่า ท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.622	0.771	มาก	4
6. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาเป็นอย่างดี	3.874	0.696	มาก	3
รวม	3.722	0.584	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.722 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.985 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646

ลำดับที่ 2 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาเป็นอย่างดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.874 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจต่อกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.881 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกได้ว่า ท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่ง

มีค่าเท่ากับ 3.622 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 5 ในหน่วยงานที่ท่านสังกัด ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.057

ลำดับที่ 6 ท่านและเพื่อนร่วมงานได้สังสรรค์กันตามโอกาสสมควร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.467 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

4.2.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	n = 135		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ท่านทำอยู่ ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	3.533	0.771	มาก	2
2. ท่านไม่เคยกังวลว่าจะถูกย้ายไปทำงานในที่ที่ไม่ชอบ	3.400	0.839	มาก	4
3. ท่านไม่เคยกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างโดยไม่ทราบสาเหตุ	3.422	0.833	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	3.704	0.703	มาก	1
5. บริษัทมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม	3.326	0.937	ปานกลาง	5
รวม	3.477	0.631	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.631 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.704 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.703

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.533 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 3 ท่านไม่เคยกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างโดยไม่ทราบสาเหตุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 4 ท่านไม่เคยกังวลว่าจะถูกย้ายไปทำงานในที่ที่ไม่ชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 5 บริษัทมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.326 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

4.2.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. เงินเดือนของท่านที่ได้ในปัจจุบันมีความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.104	0.916	ปานกลาง	4
2. เงินเดือนของท่านที่ได้ในปัจจุบันมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ	3.156	0.937	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิ ประโยชน์จากสวัสดิการของทางบริษัท	3.637	0.807	มาก	2
4. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความ เหมาะสม	3.659	0.745	มาก	1
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	2.926	0.959	ปานกลาง	6
6. บริษัทมีความเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของ พนักงาน	3.007	0.851	ปานกลาง	5
รวม	3.248	0.727	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีออคซเสย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.248 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากบริษัทที่มีความเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.659 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการของทางบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.637 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 3 เงินเดือนของท่านที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.156 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 4 เงินเดือนของท่านที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.104 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.916

ลำดับที่ 5 บริษัทมีความเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.007 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 6 เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.926 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

4.2.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ

ด้านสถานภาพ	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในอาชีพของท่านมีความสำคัญต่อสังคม	3.444	0.709	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านสถานภาพ	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
2. ท่านรู้สึกมีความสุขและความรักในอาชีพของท่าน	3.911	0.663	มาก	1
3. บุคคลอื่นนับถือและให้เกียรติในอาชีพของท่าน	3.659	0.601	มาก	2
4. งานที่ท่านทำอยู่สามารถทำให้ท่านมีเกียรติ	3.630	0.677	มาก	3
5. งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างชื่อเสียงให้ท่านได้	3.496	0.791	มาก	4
รวม	3.628	0.549	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซเลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.628 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกมีความสุขและความรักในอาชีพของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.911 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 2 บุคคลอื่นนับถือและให้เกียรติในอาชีพของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.659 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่สามารถทำให้ท่านมีเกียรติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.630 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างชื่อเสียงให้ท่านได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.496 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในอาชีพของท่านมีความสำคัญต่อสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.444 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

4.2.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.844	0.711	มาก	2
2. บริษัทของท่านสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน ในบริษัทอย่างเต็มที่	3.681	0.852	มาก	3
3. ท่านมีความรู้สึกว่าสถานที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการคมนาคมและติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น	3.919	0.763	มาก	1
4. สภาพแวดล้อมภายในบริเวณบริษัทของท่าน เหมาะแก่การพักผ่อนก่อนเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักกลางวัน	3.481	0.863	มาก	5
5. ความสะอาดภายในตัวอาคารและนอกอาคารของบริษัทท่าน มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ	3.681	0.779	มาก	4
รวม	3.721	0.604	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.721 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของบริษัทมีความสะดวกในการคมนาคมและติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.919 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.763

ลำดับที่ 2 บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.844 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในบริษัทอย่างเต็มที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.681 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

ลำดับที่ 4 ความสะอาดภายในตัวอาคารและนอกอาคารของบริษัทท่าน มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.681 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.779

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมภายในบริเวณบริษัทของท่านเหมาะสมแก่การพักผ่อนก่อนเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักกลางวัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.481 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ด้านของจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	3.908	0.518	มาก	1
2. ด้านของจิตใจ	3.750	0.563	มาก	3
3. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.287	0.678	ปานกลาง	4
4. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.778	0.489	มาก	2
รวม	3.681	0.445	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.681 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.445 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.908 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.518

ลำดับที่ 2 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.778 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.489

ลำดับที่ 3 ด้านของจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563

ลำดับที่ 4 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.287 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

4.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพ	4.311	0.592	มากที่สุด	1
2. ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงเงินตอบแทน	3.785	0.786	มาก	3
3. ท่านยินดีสลับหน้าที่การทำงาน หากผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสม	3.756	0.707	มาก	5
4. ท่านยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใดเพิ่มเติม	3.778	0.730	มาก	4
5. ท่านยินดีเสียสละเวลาในวันหยุดเมื่อมีงานเร่งด่วน	3.911	0.707	มาก	2
รวม	3.908	0.518	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอ็อกซ์เลย์ ไรโรส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.908 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.518 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.311 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.592

ลำดับที่ 2 ท่านยินดีเสียสละเวลาในวันหยุด เมื่อมีงานเร่งด่วน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.911 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 3 ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงเงินตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.785 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 4 ท่านยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.778 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 5 ท่านยินดีสลับหน้าที่การทำงาน หากผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.756 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

4.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

ด้านของจิตใจ	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.941	0.678	มาก	1
2. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆของบริษัทคือปัญหาของท่าน	3.622	0.762	มาก	4
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.793	0.713	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านของจิตใจ	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
4. ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับบริษัทที่ท่านทำงาน อยู่	3.867	0.678	มาก	2
5. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัทที่ท่าน ทำงานอยู่	3.526	0.809	มาก	5
รวม	3.750	0.563	มาก	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซเล็ย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.750 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.941 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.867 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.793 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆของบริษัทคือปัญหาของท่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.622 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.762

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.526 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

4.3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านต้องการอยู่กับบริษัทนี้เพราะ ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.652	0.776	มาก	1
2. ถ้าบริษัทให้ค่าตอบแทนของพนักงานเท่าเดิม แต่ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท	3.333	0.763	ปานกลาง	2
3. ท่านอยู่กับบริษัทนี้เพราะ ได้เงินเดือนค่าตอบแทนคุ้มค่า	3.111	0.895	ปานกลาง	4
4. แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอให้ท่านดำรงตำแหน่งสูงกว่าบริษัทนี้ ท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทแห่งนี้	3.259	0.914	ปานกลาง	3
5. ท่านคิดว่าเป็นการ ไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากบริษัทเพราะได้รับข้อเสนอจากบริษัทอื่นที่ดีกว่า	3.081	0.962	ปานกลาง	5
รวม	3.287	0.678	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรโรเลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.287 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านต้องการอยู่กับบริษัทนี้เพราะ ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 2 ถ้าบริษัทให้ค่าตอบแทนของพนักงานเท่าเดิมแต่ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.333 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.763

ลำดับที่ 3 แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอให้ท่านดำรงตำแหน่งสูงกว่าบริษัทนี้ ท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทแห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.259 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 4 ท่านอยู่กับบริษัทนี้เพราะ ได้เงินเดือนค่าตอบแทนคุ้มค่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.111 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าเป็นการ ไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากบริษัทเพราะได้รับข้อเสนอจากบริษัทอื่นที่คิดว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.081 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.962

4.3.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลำดับที่และระดับความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	n = 135			ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ท่านมั่นใจว่าบริษัทนี้มีศักยภาพมากกว่าบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.533	0.751	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	n = 135			ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
2. คนรอบข้างชื่นชมท่านที่ได้ทำงานในบริษัท แห่งนี้	3.578	0.685	มาก	4
3. ท่านยินดีทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงที่ดีของ บริษัท	4.059	0.529	มาก	1
4. คนในสังคมให้การยอมรับว่าบริษัทที่ท่าน ทำงานอยู่นี้ มีธรรมาภิบาล น่ายกย่อง	3.748	0.677	มาก	3
5. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้มีความ เป็นมิตรมากกว่า บริษัทอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน	3.970	0.743	มาก	2
รวม	3.778	0.489	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงาน บริษัท ล็อกซเล็ย ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) จำนวน 135 คน ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมทั้งมีค่าเท่ากับ 3.778 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.489 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงที่ดีของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.059 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.529

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้มีความเป็นมิตรมากกว่า บริษัทอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.743

ลำดับที่ 3 คนในสังคมให้การยอมรับว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้ มีธรรมาภิบาล น่ายกย่อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.748 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 4 คนรอบข้างชื่นชมท่านที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 5 ท่านมั่นใจว่าบริษัทนี้มีศักยภาพมากกว่าบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.533 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ล็อกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)

X_1 = ความสำเร็จของงาน

X_2 = การยอมรับนับถือ

X_3 = ความก้าวหน้า

X_4 = ลักษณะของงาน

X_5 = ความรับผิดชอบ

X_6 = นโยบายและการบริหารงาน

X_7 = การปกครองบังคับบัญชา

X_8 = ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

X_9 = ความมั่นคงในงาน

X_{10} = เงินเดือน

X_{11} = สถานภาพ

X_{12} = สภาพการทำงาน

y_1 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

y_2 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

y_3 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\hat{y}_4 = ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

\hat{y}_5 = ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

b_0 = ค่าประมาณของค่าที่ตัดแกน y สมการ

b_j = ค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ $j = 1, 2, 3, \dots, k$

$k = 12$

4.4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้
องค์กร ได้ผลการวิเคราะห์จากผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ
ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับ
บัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.195	3.898	0.000**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ	0.258	3.423	0.001**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน	0.225	2.653	0.009**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.143	2.276	0.024*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	0.112	2.028	0.045*

$R = 0.627$; $R^2 = 0.393$; $F = 21.062$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า $F = 21.062$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัว
แปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ
ทุ่มเทให้องค์กร โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.393 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถ
อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ได้ร้อยละ 39.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ประกอบด้วย 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ ($b_{11} = 0.258$) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ($b_4 = 0.225$) 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ($b_7 = 0.143$) 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ($b_{10} = 0.112$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการดังนี้

$$\hat{y}_1 = 1.195 + 0.225X_4^{**} + 0.143X_7^* + 0.112X_{10}^* + 0.258X_{11}^{**}$$

4.4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจได้ผลการวิเคราะห์จากผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.363	0.913	0.363
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ	0.270	3.909	0.000**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน	0.231	2.561	0.012*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.221	3.444	0.001**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	0.220	3.717	0.000**

$R = 0.678$; $R^2 = 0.460$; $F = 27.675$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่า $F = 27.675$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.460 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผัน

แปรของความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจได้ร้อยละ 46.0 โดยแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจประกอบด้วย 1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ ($b_{11} = 0.270$) 2. แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ($b_1 = 0.231$) 3. แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ($b_6 = 0.221$) 4. แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ($b_{10} = 0.220$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการดังนี้

$$\hat{y}_2 = 0.363 + 0.231X_1^* + 0.221X_6^{**} + 0.220X_{10}^{**} + 0.270X_{11}^{**}$$

4.4.3 แรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร
ได้ผลการวิเคราะห์จากผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3: แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.488	1.530	0.128
แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	0.610	10.180	0.000**
แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	0.219	2.472	0.015*

$R = 0.728$; $R^2 = 0.530$; $F = 74.488$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า $F = 74.488$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรแรงงูใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.530 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้ร้อยละ 53.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 1. แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ($b_{10} = 0.610$) 2. แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ($b_5 = 0.219$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการดังนี้

$$\hat{y}_3 = 0.488 + 0.219X_5^* + 0.610X_{10}^{**}$$

4.4.4 แรงงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ผลการวิเคราะห์จากผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4: แรงงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตารางที่ 4.23 ตารางวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.848	3.377	0.001**
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน	0.256	4.323	0.000**
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ	0.225	3.791	0.000**
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.173	2.575	0.011*
แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.149	2.766	0.006**
R = 0.725 ; R ² = 0.526 ; F = 36.114 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า F = 36.114 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรแรงงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยค่า R² เท่ากับ 0.526 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ร้อยละ 52.6 โดยแรงงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบด้วย 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ($b_{12} = 0.256$) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ ($b_{11} = 0.225$) 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($b_8 = 0.173$) 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ($b_6 = 0.149$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมการดังนี้

$$\hat{y}_4 = 0.848 + 0.149X_6^{**} + 0.173X_8^* + 0.225X_{11}^{**} + 0.256X_{12}^{**}$$

4.4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ผลการวิเคราะห์จากผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 5 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สถานภาพ สภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบ stepwise ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	0.437	1.803	0.074
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ	0.251	5.959	0.000**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน	0.231	6.209	0.000**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน	0.174	3.069	0.003**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.124	3.075	0.003**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน	0.122	2.689	0.008**
R = 0.827 ; R ² = 0.684 ; F = 55.860 ; p-value = 0.000**†			

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า F = 55.860 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยค่า R² เท่ากับ 0.684 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 68.4 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลเชิงบวกต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมประกอบด้วย 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ ($b_{11} = 0.251$) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ($b_{10} = 0.231$) 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ($b_1 = 0.174$) 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ($b_6 = 0.124$) 5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ($b_{12} = 0.122$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สร้างสมการได้ดังนี้

$$\hat{y}_5 = 0.437 + 0.174X_1^{**} + 0.124X_6^{**} + 0.231X_{10}^{**} + 0.251X_{11}^{**} + 0.122X_{12}^{**}$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)” โดยระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยคือ ช่วงเดือนมีนาคม 2559 ถึง เมษายน 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายและเสนอแนะผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 135 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่ 1 - 5 ปี และมีหน่วยงานที่สังกัดที่ Operation Department

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้านของจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอ็อกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพาสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพาสภาพ ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 39.3

สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพาสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพาสภาพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 46.0

สมมติฐานที่ 3 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพาสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 53.0

สมมติฐานที่ 4 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพภาพ ด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 52.6

สมมติฐานที่ 5 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพภาพสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพภาพ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 อธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 68.4

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์ เลส จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และด้านความก้าวหน้า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุภาพรณ แก่นจันทร์ (2553:53-54) พบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำได้สำเร็จลุล่วงตรงต่อเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาที่พบจากงานได้ด้วยตนเอง จากความสำเร็จของงานทำให้พนักงานอยากปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจเมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และลูกค้า เขียวลักษณ์ ม่วงมี (2551:79) พบว่า พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และตรงความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ใช้ความรู้เริ่มสร้างสรรค์ สรพันธ์ บางแสง (2556:106) พบว่า งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจซึ่งส่งผลมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ได้ในที่สุด ยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553:114-115) พบว่า หน่วยงานของพนักงานที่สังกัดให้ความสนใจในการส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สามารถเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานที่เหมาะสม รวมทั้ง ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลงานที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมาขององค์กรสามารถมองเป็นอีกนัยหนึ่งได้ว่าองค์กรมีการกำหนดขอบเขตงาน ได้มาตรฐาน มอบหมายงานตรงความรู้ความสามารถของพนักงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ แต่การกำหนดการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความเหมาะสมจึงทำให้ได้รับคะแนนความคิดเห็นในระดับปานกลาง องค์กรจึงควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน กำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง

5.2.1.2 ปัจจัยสุขอนามัย

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และ ด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ วิชัย สิ้น ไทรัมย์ (2554:83) พบว่า หน่วยงานมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงาน วันชัย ศกุนตนาถ (2555:104) พบว่า ผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง มีการปฏิบัติงานประสานงานที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกันภายในองค์กร พิรานุช ไหวดี (2555:121) พบว่า บุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เคารพสิทธิซึ่งกันและกันก็จะพร้อมที่จะทำงานช่วยเหลือกัน ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย วรรณ เทพสมุทร (2554:109)

พบว่า พนักงานมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และการพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ฌฐชัย วงศ์สกุลกษณ์ (2552:152-153) พบว่า อาชีพของ พนักงาน หากพนักงานรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและสร้างชื่อเสียงได้ จะเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม ญาณินี รัตตกุล (2554:77-78) พบว่า ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่ง และปริมาณงาน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หน่วยงานมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสภาพพื้นที่การทำงานช่วยส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้วิจัยมี ความเห็นว่า นโยบายต่างๆขององค์กรมีความเหมาะสมทำให้พนักงานปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรกัน บรรยากาศที่ทำงานดี ย่อมทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้องค์กร ได้งานที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจเป็นเพราะองค์กรมีการตั้งมาตรฐานระดับ เงินเดือนที่แตกต่างกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันจึงทำให้ระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนอยู่ใน ระดับปานกลาง องค์กรควรสำรวจความต้องการพื้นฐานของพนักงานแล้วนำมาแก้ไขและประยุกต์ใช้

5.2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.2.1 ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร พบว่า พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับ อุดมพร ใจเกื้อ (2554:100) พบว่า พนักงานทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เสียสละและ ตรงต่อเวลาในการทำงาน เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มแข็งของความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กรรวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรที่มีพนักงานยอมเสียสละเวลาส่วนตัวมาทำงาน แม้ไม่ได้ผลตอบแทน ยินดีทำงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า แสดงให้เห็นว่าพนักงานผู้นั้น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ย่อมส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2.2.2 ด้านของจิตใจ พบว่า พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับ พิราณช ไหวดี (2555:122-123) พบว่า การที่ บุคคลมีความรู้สึกว่าจะองคกรของตนที่เป็นสมาชิกอยู่มีความมั่นคงสามารถพึ่งพาได้ และยอมรับ คุณลักษณะค่านิยมขององค์กรประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล ถ้าบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมาย ก็จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรที่มีพนักงานที่มีความรู้สึก ว่า ปัญหาต่างๆขององค์กรเป็นปัญหาของตน รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ พอใจที่จะอยู่ ย่อมส่งผลดี ต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2.2.3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554:120) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จะไม่ลาออกจากองค์กรแม้ว่าได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า การคงอยู่กับองค์กรนี้ได้คำตอบแทนที่คุ้มค่า ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรที่มีสวัสดิการ เงินเดือนที่เพียงพอต่อพนักงานย่อมส่งผลให้พนักงานอยากที่จะอยู่ทำงานต่อในองค์กร

5.2.2.4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับ สโมสร ศรีพันธบุตร (2553:93-94) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพังโคนจังหวัดสกลนคร รู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณกับตน พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเสมอ และจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดชีวิตเพียงองค์กรเดียว ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรที่พนักงานในองค์กรมีความเป็นมิตรกัน บุคคลอื่นยกย่องว่า องค์กรนี้ดี มีศักยภาพ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรเกิดความจงรักภักดี ไม่อยากไปอยู่องค์กรอื่น

5.2.3 การทดสอบสมมติฐาน

5.2.3.1 จากสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร สอดคล้องกับ อุดมพร ใจเกื้อ (2554:105) พบว่า ลักษณะงานที่ตรงความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ ถ้าตรงกับความถนัดของพนักงานแล้ว การขาดงานจะน้อยลง ในขณะที่เดียวกันจะทำงานได้มีคุณภาพมากขึ้น ทำให้มีความทุ่มเทให้องค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับ สุภาพร กิตตินันท์ทะเล (2554:82-86) พบว่า มีคำตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานให้ทำ ลักษณะงานมีความท้าทาย จะส่งผลให้มีความทุ่มเทต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานทำงานในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มใจ มีการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตำแหน่งหน้าที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ย่อมเป็นส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

5.2.3.2 จากสมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านของจิตใจ สอดคล้องกับ ประยุทธ อิศดุสย์ (2552:86) พบว่า บริษัทที่พนักงานที่มีแรงจูงใจมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก การมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี มีขั้นตอนการทำงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างดีและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และสอดคล้องกับ สรรพสิณฐ์ ตั้งใจ (2555:38) พบว่า พนักงานได้รับสวัสดิการที่เพียงพอกับการใช้ชีวิต มีความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในการแสดงคำนิยม ความรัก และ จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารงานที่เป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ผลสำเร็จของงานที่พนักงานปฏิบัติทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ที่ขับเคลื่อนองค์กร การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมทั้งอาชีพที่พนักงานทำอยู่สามารถ สร้างชื่อเสียงให้กับพนักงาน เป็นที่ยอมรับในสังคม ย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านของจิตใจ

5.2.3.3 จากสมมติฐานที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับ สรนนท์ บางแสง (2556:114) พบว่า เมื่อพนักงานเข้าร่วมงานกับองค์กร เขาก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดสรรสวัสดิการ เงินเดือน ผลประโยชน์ต่างๆ อย่างมีความเหมาะสม ตามผลสำเร็จของงานที่เขาได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นสาเหตุให้พนักงานไม่อยากจะเปลี่ยนหรือลาออกจากองค์กรนี้ไปองค์กรอื่น และสอดคล้องกับ อัจฉริยา นิลละมั่ง (2557:57) พบว่า สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ทำให้พนักงานมีความพอใจ และรู้สึกมั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกของหน่วยงาน การได้รับค่าตอบแทนนอกเหนือจากงาน ที่ได้ปฏิบัติจากเวลางานปกติมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีพของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือนหรือสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ของพนักงานทุกคน ถ้าองค์กรมีการตั้งเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะเป็นการ ป้องกันพนักงานไม่ให้ลาออกไปอยู่กับองค์กรอื่นที่ได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า เพื่อผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กร เมื่อพนักงานได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานก็จะสามารถทำได้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้เกิดต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

5.2.3.4 จากสมมติฐานที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสถานภาพ ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม สอดคล้องกับ อุษณีย์ จันทร์อำรุง (2550:93) พบว่า เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือทั้งข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และการดูแลเอาใจใส่ความรู้สึก จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยินดีที่จะทำงาน ในองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับ อัจฉริยา นิลละมั่ง (2557:55-56) พบว่า มีความเต็มใจและยินดีใน

การใช้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงาน เพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรมีการตั้งนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมง่ายต่อการใช้ วัตถุประสงค์ขององค์กรมีความเป็นมิตรกัน ตำแหน่งต่างๆของพนักงานเป็นที่ยอมรับในสังคม และบรรยากาศในที่ทำงานสนับสนุนการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

5.2.3.5 จากสมมติฐานที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานะภาพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับ สราวุธ แสงประกาย (2556:122) พบว่า บุคคลมีแรงจูงใจในงานจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด ผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับจากองค์กร เช่นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีความคุ้มค่า รวมถึงได้มีส่วนร่วมทำประโยชน์เพื่อสังคม พนักงานก็จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป สองชัย นิกกะเข้ (2557:166-167) พบว่า รูปแบบบรรยากาศในการทำงานดี สถานที่ทำงานมีความสะอาดร่มรื่น ห้องทำงานมีสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวกมีความทันสมัย พนักงานมีความเชื่อมั่น ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป จริยา สุขสละ (2552:134) พบว่า องค์กรมีการแบ่งโครงสร้างบังคับบัญชา และมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งขององค์กรที่พนักงานจะต้องปฏิบัติตาม การปฏิบัติงานมีการกำหนดขั้นตอนวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สุธีระ คงเรือง (2555:62) หากพนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้นๆ ในทุกองค์กร ถ้าองค์กรมีมาตรฐานที่ดีในการกำหนดเงินเดือน และสวัสดิการ ย่อมจะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และอยากอยู่ในองค์กรต่อไป การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่มีมาตรฐาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานอยากทำงานต่อในองค์กร ไม่สอดคล้องกับ ณัฐชัย วงศ์สุภักดิ์ (2552:163) พบว่า สถานะภาพทางสังคมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะ พนักงานคิดว่าตนมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งในงานปัจจุบันตนอยู่ในตำแหน่งที่ตนคิดว่าไม่ดีและความคิดเห็นหรือมุมมองของบุคคลทั่วไปอาจคิดว่าน่าจะมีอาชีพที่ดีกว่านี้ ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานมีความน้อยเนื้อต่ำใจในอาชีพของตน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุกอาชีพในสังคมมีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การที่จะเปรียบเทียบความมีเกียรติของตนในมุมมองของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ทุกสาขาอาชีพย่อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีเกียรติและศักดิ์ศรี ทุกอาชีพมีความสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติ ในงานวิจัยชิ้นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะภาพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน) มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า งานที่พนักงานได้รับ ควรจะให้ความมั่นใจว่างานมีโอกาสจะประสบผลสำเร็จ ได้อย่างชัดเจน และงานที่ให้ควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่หยุดการเรียนรู้ เพื่อให้ผลสำเร็จที่ได้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานชิ้นอื่นๆ

2. ด้านความก้าวหน้า ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรตั้งมาตรฐานให้เหมาะสมรวมทั้งส่งพนักงานไปศึกษาอบรม เพิ่มความรู้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำและทำให้งานที่ได้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

5.3.1.2 ปัจจัยสุขอนามัย

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรให้โอกาสพนักงานตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในนโยบาย เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ด้านสถานภาพ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรทำงานเพื่อสังคมเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจว่าองค์กรและตนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม

3. ด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรรักษาความสะอาดและปรับปรุงสถานที่โดยรอบองค์กรให้ถูกสุขลักษณะ เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน

4. ด้านเงินเดือน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า เป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ของพนักงาน องค์กรควรตรวจสอบมาตรฐานเงินเดือนในปัจจุบันว่ามีอัตราที่เหมาะสมหรือไม่

5.3.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

จากทั้ง 4 ด้านในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ด้านของจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ด้านเงินเดือนและ

ด้านสถานภาพเป็นที่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรตรวจสอบว่า มาตรฐานเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ว่ามีความเหมาะสมกับปัจจุบันหรือไม่ และองค์กรควรทำ กิจกรรมเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ซึ่งในแต่ละธุรกิจย่อมมีความแตกต่างกัน และ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ตัวแทนพนักงานแต่ละหน่วยงานที่สังกัด และผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึก นำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม และควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป เพราะอาจจะมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรได้



บรรณานุกรม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2558. เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

(Digital Economy). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.mict.go.th/view/1/Digital%20Economy>.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2555. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

กษรรัตน์ เอมมิน้อม. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาคณาจารย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2553. สถิติเบื้องต้นและการวิจัย.

พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จันทร์วัลย์ เสนคราม. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทยในสำนักงานใหญ่.”
การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จารุวรรณ รัชชาวงศ์. 2549. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา.”
ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จริยา สุขสละ. 2552. “ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษาบริษัท ขนส่ง จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จิตราภา กุณฑลบุตร. 2557. การวิจัยเชิงบรรยาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. สมุทรสาคร : แพลน ฟรื้นดิง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
โรงงานจังหวัดปทุมธานี.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูลีพร เจริญนิติย์. 2549. “ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูป
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชูชัย สมितिไกร. 2557. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญวุฒิ บุญชม. 2553. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียน
อิสลามสันติชน.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ญาณินี รัตตกุล. 2554. “การศึกษาลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและ
ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทต่างชาติแห่งหนึ่งทีประกอบ
ธุรกิจประเภทวางเครื่องสำอางปีโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย.”
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเลชั่น.

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันใน
องค์กรของพนักงานเขตเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. หลักการจัดการ หลักการบริหาร Principle of Management .

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ พ.ศ. พัฒนา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธิดา สุขใจ. 2549. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วน โรงงาน
ฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน).” ปัญหาพิเศษ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนยุทธ บุตรขวัญ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. 2545. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ
ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธานินทร์ ศิลป์จางกู. 2557. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.
พิมพ์ครั้งที่ 15 กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.

ธีระ กนกกาญจน์รัตน์ และ ธนชาติ นุ่มนนท์. 2558. รัฐกับ AEC Digital Economy กับการปฏิรูป
ประเทศไทย และ SMEs ไทย TPA news. 19(217) : 22-24.

นิภาพรรณ ชาริษฐ์. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว
ศึกษากรณี โรงงานน้ำตาล.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน). 2559. อัตราการเข้าออกและจำนวนพนักงาน. ฝ่ายบุคคล.

บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด (มหาชน). 2558. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ล็อกซ์เลย์ ไวร์เลส จำกัด
(มหาชน). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.loxleywireless.co.th/>.

บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน). 2557. รายงานประจำปี 2557 บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน).
[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.loxley.co.th/>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประยูทธ อิศคุลย์. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชีย น สเตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิภพ วังเงิน. 2547. พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1977).

พิจิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.

พรรณพนัช ไตรรัตน์นุกูล. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท ไอ. โอ. เทคโนโลยี จำกัด.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิรานุช ไหวดี. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะกรรมการบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

มนัส ไพฑูรย์เจริญฤกษ์. 2556. เอกสารประกอบการสอนสถิติและระเบียบการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ยุทธกาญจน์ ทองรอง. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในจังหวัด อุบลราชธานี.” ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เขวลักษณ์ ม่วงมี. 2551. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรมสรรพากร.”

การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุ่งนภา แสงมณี. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

รวีสรา ธนะวัง. 2553. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ทีพีที ไบโตรเคมีคอลส์ จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม ภาควิชา โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รชต มาเจริญ. 2557. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ คณะ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุพรรณบุรี บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รวราพร มะโนเพ็ญ. 2551. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค.” การศึกษาอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเดี่ยวราย.

วโรตม ศรีตระกูล. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณาทิพย์ สมุทร. 2554. “แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วิชัย สีนโตร์มย์. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง.” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2558. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2556. พฤติกรรมองค์การ **Organizational Behavior**. นนทบุรี : ธนรัชการพิมพ์.
- วันชัย ศกุนตนาค. 2555. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน
กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศราวุธ แสงประกาย. 2556. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย
กรณีศึกษา บริษัท เดอบेल จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม
คณะวิทยาลัยการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิวพร แก้วคุ้ม. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการสาขาเขต 6
กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(MBA) คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุภาภรณ์ อินทรประสาธ. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ แก่นจันทร์. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51.” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร กิตตินันท์เศิลปี. 2554. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจ
การเกษตร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรรพสิทธ์ ตั้งใจ. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สรนันท์ บางแสง. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอริ่ง บุคเกอร์ จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สรยา มหากานนท์. 2551. “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุธีระ คงเรือง. 2555. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท มหาชนในจังหวัด
นครศรีธรรมราช” สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ,
วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

สโมสร ศรีพันธุบุตร. 2553. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
อำเภอพิงค์โคน จังหวัดสกลนคร.” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สองชัย นิกะจะเข้. 2557. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมการทหารช่าง
ค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อภาพร บุญจันทร์. 2552. “แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศิลปากร : กรณีศึกษา วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.” สารนิพนธ์ ปริญญาสังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุดมพร ใจเกื้อ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุษณีย์ จันทร์อำรุง. 2550. “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉริยา นิลละมั่ง. 2557. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.” งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

A.Kinicki และ B.Williams. 2552. องค์กรและการจัดการ Management 3/e. แปลและเรียบเรียงโดย เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และ กณะ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุดที่	
--------	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรร์เลส จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาหาข้อมูลประกอบการค้นคว้าของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัย นายวิระนนท์ กิจศิริสิน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ข้อมูลใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น คำชี้แจงแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและกรณารอกข้อมูลในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ด้วยข้อมูลจริงของตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี

มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ระดับเงินเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

20,001 - 30,000 บาท

30,001 - 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท

5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

Office of the CEO

Business Administration Department

Finance & Accounting Department

Sales Department

Operation Department

Technical Support Department

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ

ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ด้านความสำเร็จของงาน						
1.	ท่านได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายในการทำงานในหน้าที่ของตน					
2.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
3.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันภายในกำหนดเวลาเสมอ					
4.	ผลสำเร็จของงานคือ ชีวิตจิตใจในกาการทำงานของท่าน					
5.	งานของท่านเห็นผลสำเร็จ ได้ชัดเจน					
2.2 ด้านการยอมรับนับถือ						
1.	ผลงานของท่านได้รับการชมเชยและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
2.	ผลงานของท่านได้รับการชมเชยและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
3.	บริษัทของท่านแสดงให้เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อบริษัท					
4.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการอธิบายเหตุผลหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ					
5.	ท่านมีความรู้สึกที่ผลงานของท่านมีส่วนร่วมทำให้งานในบริษัทก้าวหน้า					
2.3 ด้านความก้าวหน้า						
1.	ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถและทักษะจากงานในหน้าที่					
3.	ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
4.	บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาส่งพนักงานไปศึกษาอบรมเพิ่มความรู้					
5.	บริษัทของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างชัดเจน เช่น พิจารณาตามคุณวุฒิการศึกษา หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน					
6.	บริษัทของท่านให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาอบรมเพิ่มเติมเสมอ เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เป็นต้น					
2.4 ด้านลักษณะของงาน						
1.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเข้าใจง่าย					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน					
4.	ความยากของงานทำให้ท่านมีความรู้สึกท้าทาย อยากเอาชนะความยากของงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	ท่านใช้ทักษะอย่างมากเมื่อได้รับงานที่มีความซับซ้อน					
2.5 ด้านความรับผิดชอบ						
1.	ท่านมักมีการวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเสมอ					
2.	ท่านมักได้การรับความไว้วางใจจากบริษัทให้รับผิดชอบงานชิ้นใหม่เสมอ					
3.	ท่านจะปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายทันทีเมื่อพบจุดบกพร่อง					
4.	ขอบเขตหน้าที่ของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจน					
5.	งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่บริษัทให้ความสำคัญ					
6.	งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาบริษัทของท่าน					
2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1.	บริษัทของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม					
2.	บริษัทของท่านชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึงสามารถปฏิบัติได้					
3.	บริษัทของท่านมีการวางแผนแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน					
4.	บริษัทของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	บริษัทของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม					
2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน					
2.	หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพในการทำงานของท่านเสมอ					
4.	การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นธรรมต่อพนักงาน					
5.	ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงโทษและไม่ข่มขู่ท่านเมื่อท่านบอกเหตุผลของการปฏิบัติงานผิดพลาด					
6.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านเสมอ					
2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น						
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันเสมอ					
2.	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้สังสรรค์กันตามโอกาสสมควร					
3.	ในหน่วยงานที่ท่านสังกัด ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำกิจกรรมส่วนรวมของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม ความจริงใจต่อกัน					
5.	ท่านมีความรู้สึกได้ว่า ท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
6.	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี					
2.9 ด้านความมั่นคงในงาน						
1.	งานที่ท่านทำอยู่ ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
2.	ท่านไม่เคยกังวลว่าจะถูกย้ายไปทำงานในที่ที่ไม่ชอบ					
3.	ท่านไม่เคยกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างโดยไม่มีทราบสาเหตุ					
4.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
5.	บริษัทมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม					
2.10 ด้านเงินเดือน						
1.	เงินเดือนของท่านที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
2.	เงินเดือนของท่านที่ได้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ					
3.	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการของทางบริษัท					
4.	สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
6.	บริษัทมีความเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน					
2.11 ด้านสถานภาพ						
1.	ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในอาชีพของท่านมีความสำคัญต่อสังคม					
2.	ท่านรู้สึกมีความสุขและความรักในอาชีพของท่าน					
3.	บุคคลอื่นนับถือและให้เกียรติในอาชีพของท่าน					
4.	งานที่ท่านทำอยู่สามารถทำให้ท่านมีเกียรติ					
5.	งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างชื่อเสียงให้ท่านได้					
2.12 ด้านสภาพการทำงาน						
1.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
2.	บริษัทของท่านสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในบริษัทอย่างเต็มที่					
3.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ตั้งของบริษัทมีความสะดวกในการคมนาคมและติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	สภาพแวดล้อมภายในบริเวณบริษัทของท่านเหมาะแก่การพักผ่อนก่อนเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักกลางวัน					
5.	ความสะอาดภายในตัวอาคารและนอกอาคารของบริษัทท่าน มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ

ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร						
1.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพ					
2.	ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงเงินตอบแทน					
3.	ท่านยินดีสลับหน้าที่การทำงาน หากผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสม					
4.	ท่านยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติม					
5.	ท่านยินดีเสียสละเวลาในวันหยุด เมื่อมีงานเร่งด่วน					
3.2 ด้านของจิตใจ						
1.	ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในบริษัทแห่งนี้					
2.	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆของบริษัทคือปัญหาของท่าน					
3.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
4.	ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
5.	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คำถาม	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
1.	ท่านต้องการอยู่กับบริษัทนี้เพราะ ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
2.	ถ้าบริษัทให้ค่าตอบแทนของพนักงานเท่าเดิม แต่ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท					
3.	ท่านอยู่กับบริษัทนี้เพราะ ได้เงินเดือนค่าตอบแทนคุ้มค่า					
4.	แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอให้ท่านดำรงตำแหน่งสูงกว่าบริษัทนี้ ท่านจะยังคงทำงานที่บริษัทแห่งนี้					
5.	ท่านคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากบริษัทเพราะ ได้รับข้อเสนอจากบริษัทอื่นที่ดีกว่า					
3.4 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
1.	ท่านมั่นใจว่าบริษัทนี้มีศักยภาพมากกว่าบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
2.	คนรอบข้างชื่นชมท่านที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้					
3.	ท่านยินดีทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงที่ดีของบริษัท					
4.	คนในสังคมให้การยอมรับว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้ มีธรรมาภิบาล น่ายกย่อง					
5.	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมในงานในบริษัทนี้มีความเป็นมิตรมากกว่า บริษัทอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายวีระนนท์ กิจศิริสิน

วัน เดือน ปีเกิด

23 เมษายน 2533 เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

ที่อยู่

11/59 The Tuscana ถนนพระยาสุเรนทร์ แขวงสามวาตะวันตก

เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510

โทร. 081-902-2913

E-Mail : weranon_k@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2555

คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2550

มัธยมศึกษาตอนปลาย

โรงเรียนหอวัง

พ.ศ. 2547

มัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนหอวัง

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2559 - ปัจจุบัน

ตำแหน่งผู้จัดการสถานีบริการน้ำมัน ESSO สาขาลาดพร้าว 71

(Site Manager) บริษัท นิตา ปิโตรเลียม จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้