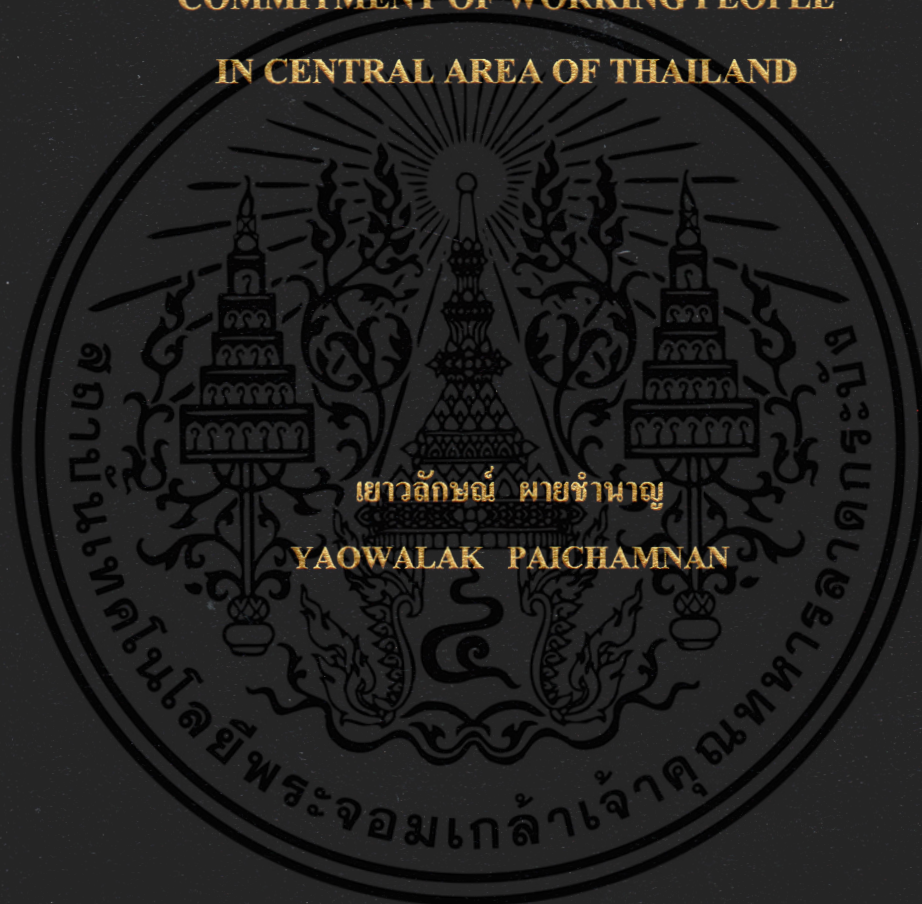


แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน
ในเขตภาคกลางของประเทศไทย

JOB MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF WORKING PEOPLE
IN CENTRAL AREA OF THAILAND



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-FAM-M-057-001

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน
ในเขตภาคกลางของประเทศไทย

**JOB MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF WORKING PEOPLE
IN CENTRAL AREA OF THAILAND**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2562

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในห้องเรียนเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2019-FAM-M-057-001

**JOB MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF WORKING PEOPLE IN CENTRAL AREA OF THAILAND**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT 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**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2019



COPYRIGHT 2019

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของคณวิทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย
นักศึกษา	นางสาวเยาวลักษณ์ ผายชำนาญ
รหัสประจำตัว	59611029
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2562
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของคณวิทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) เพื่อระดับศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณวิทำงานที่มีอายุ 15 - 60 ปี ในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 400 คน ที่ได้จกวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คณวิทำงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน 2) คณวิทำงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 36.60 ($Adjusted R^2 = 0.366$) ทั้งนี้ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Motivation Affecting Organizational Commitment of Working People in Central area of Thailand
Student	Miss Yaowalak Paichamnan
Student ID	59611029
Degree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2019
Advisor	Assistant Professor Dr.Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) To compare the level of job motivation of working people in central area of Thailand by demographic characteristics. 2) To compare the level of organizational commitment of working people in central area of Thailand by demographic characteristics. and 3) To study the level of job motivation affecting organizational commitment of working people in central area of Thailand.

The sample size was composed of 400 working people, aged 15 - 60 years, from central area of Thailand selected by Multi-Stage Sampling Method. A questionnaire was used as a research instrument. To test the hypothesis, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression Analysis were used.

The results showed that: 1) Working people who had different age, education level, and organizational characteristics had different job motivation. 2) Working people who had different age, education level, marital status, average income per month, and organizational characteristics had different organizational commitment. and 3) The level of job motivation significantly affected the organizational commitment of working people in central area of Thailand with statistical level at 0.01. All independent variables could explain the variability of organizational commitment by a total of 36.60 percent ($Adjusted\ R^2 = 0.366$). The most predictable independent variable is the job motivation on job security, job responsibility, and company policy and administration, in that decreasing order of significance.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร รองศาสตราจารย์กัตัญญา หิรัญญสมบูรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิวรรณ กรมเมือง ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งมาทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัย ทั้งยังช่วยตรวจทานความเรียบร้อยของวิทยานิพนธ์เล่มนี้และยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยอีกด้วย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อนบริหารธุรกิจรุ่น 21 ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจและคอยเป็นที่ปรึกษาอยู่เสมอ

สุดท้ายที่ขาดไม่ได้และสำคัญอย่างยิ่งที่เป็นเบื้องหลังแห่งความสำเร็จ ต้องขอบพระคุณ บิดา มารดา และบุคคลภายในครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยเป็นกำลังใจให้ตลอดมา สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ที่เป็นที่ยกย่องของผู้วิจัยตลอดจนท่านอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย

เยาวลักษณ์ พายชันานู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย	6
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตการศึกษา	9
1.6 นิยามคำศัพท์.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไทย.....	28
2.5 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรต่างชาติ.....	34
2.6 คนวัยทำงานและลักษณะของงานในเขตภาคกลาง	44
2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	54
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.4 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง.....	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง.....	91
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	96
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	115
5.1 สรุปผลการวิจัย	115
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	124
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....	133
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	136
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	143
ประวัติผู้เขียน	151

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	จำนวนของการสุ่มตัวอย่างแต่ละเขตพื้นที่ตามสัดส่วนประชากรในประเทศไทย55
3.2	สถานที่ที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม56
3.3	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ59
3.4	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน60
3.5	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร61
3.6	สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ63
3.7	สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One - Way ANOVA68
3.8	One - Way ANOVA ในการวิเคราะห์ความถดถอย71
4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง73
4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง73
4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง.....74
4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง74
4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง75
4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง.....75
4.7	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามลักษณะองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง76
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลประเมิณของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง.....77
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลประเมิณของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน.....79
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลประเมิณของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ.....81
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน.....82
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน84
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน85
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....86
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล87
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....88
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน.....90
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง91
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร92
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร93
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร95
4.23	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ97
4.24	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน.....98
4.26	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....99
4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงาน.....99
4.28	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....101
4.29	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....101
4.30	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน.....102
4.31	ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะองค์กร.....103
4.32	ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....103
4.33	ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....104
4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร.....104
4.35	ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....105
4.36	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กร.....106
4.37	ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....107
4.38	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร.....107
4.39	ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....108
4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กร.....109
4.41	ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน.....110
4.42	ข้อมูลการทดสอบมีระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะองค์กร.....111
4.43	การทดสอบการถดถอยพหุของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย.....112
5.1	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์.....121
5.2	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์.....122

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ผู้รับประโยชน์ทดแทนรายเดือน	3
1.2 มูลค่าเงินลงทุนโดยตรงระหว่างประเทศ 10 ปีที่ผ่านมา.....	4
1.3 เปรียบเทียบกลุ่มประเทศที่ได้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ 3 ปีที่ผ่านมา	4
1.4 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสะสมของประเทศอาเซียน ระหว่างปี 2005 – 2013 (หน่วย : ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ)	5
1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	8
3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนของงานวิจัย	56



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มีการพัฒนาภาคกลาง ให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวิถีการทำงานของผู้คนในเขตภาคกลาง ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวและยกระดับสมรรถนะของตน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถเป็นกำลังสำคัญของการขับเคลื่อนสู่ประเทศ 4.0 หรือพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่ การเป็นประเทศโลก ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพเป็นเศรษฐกิจ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสำคัญเพิ่มมากขึ้น เรื่อยๆ ต่อองค์กรเพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับ ตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้นๆ จึงเป็นเหตุให้องค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ (ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต, 2552) องค์กรจะต้องมีการจัดการด้านบุคลากร ทั้งด้านการ คัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมกับตำแหน่ง หน้าที่ที่ ได้รับ ในขณะที่เดียวกันองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ ที่ดีให้กับบุคลากรของตน เพื่อให้บุคลากรทำงาน ได้เต็มกำลังความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำองค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ได้

นอกจากนั้น เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหาร เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือมักเรียกกันว่า 4M โดยเฉพาะ “คน” กล่าวได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่น ในองค์กร เพราะคนเป็นศักยภาพที่องค์กรสามารถใช้ประโยชน์ได้จากความรู้และการกระทำของ บุคคลในองค์กรเหมือนกับที่องค์กรมีเงินทุนเก็บไว้ เมื่อจำเป็นองค์กรสามารถนำเงินออกมาใช้จ่าย ได้ ด้วยเหตุนี้การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ช่วยให้องค์กรได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพ ความสามารถของบุคคลนั้น (Jackson, Schuler & Werner, 2009) แต่ถ้าหากเมื่อใดที่บุคลากรที่มี ความสามารถลาออกจากองค์กร ก็เหมือนองค์กรได้สูญเสียทุนหรือทรัพยากรที่มีคุณค่าไป

แม้หลายบริษัทวิจัยจะคาดการณ์ว่าอีกไม่นาน “หุ่นยนต์” จะกลายเป็นพนักงานคนใหม่และ พนักงานที่เป็นคนจะค่อยๆ ลดความสำคัญลง หุ่นยนต์จะเข้ามาแทนที่แรงงานคน แต่ไม่ว่าหุ่นยนต์

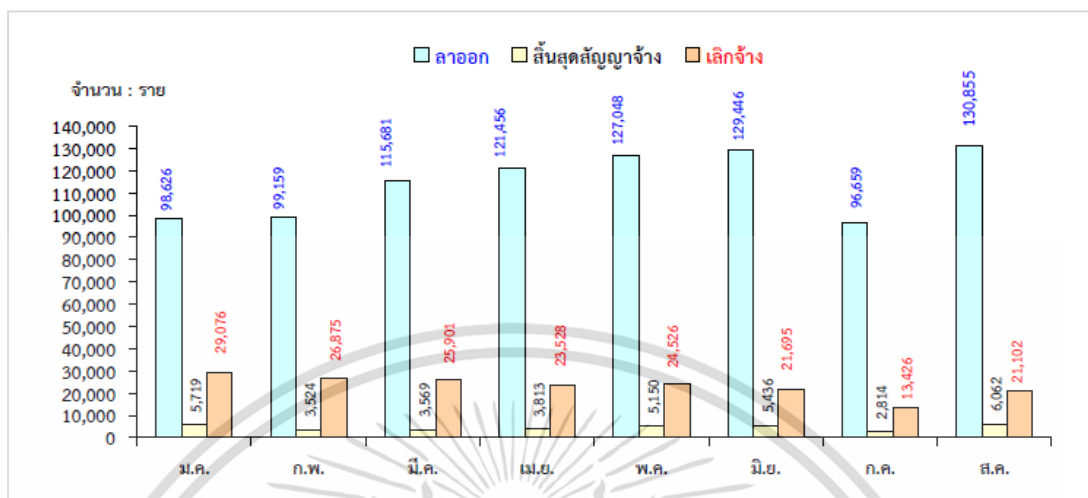
จะมีประสิทธิภาพมากแค่ไหน ก็มาจากการพัฒนาของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้น “คน” ยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้กับองค์กรธุรกิจทั่วโลก (เอกรัตน์ สาธุธรรม, 2560)

เนื่องจากแนวโน้มเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สิ่งต่างๆ ทั้งการใช้ชีวิตและพฤติกรรมการทำงานของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเกิดการเติบโตขึ้นของ “Gig Economy” หรือระบบเศรษฐกิจที่ผู้ทำงานรับงานเป็นครั้งๆ มีความเป็นอิสระและไม่ได้เป็นลูกจ้างบริษัทจะเข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานทั่วโลกในระยะข้างหน้าในโลกธุรกิจ (เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร สิริพัฒน์ไพบุลย์, 2560)

ยิ่งกว่านั้นปัจจัยเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์, ความเป็นจริงเสมือน (Virtual Reality) หรือ ความเป็นจริงเสริมหรือความเป็นจริงแต่งเติม (Augmented Reality) ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อการทำงานมากขึ้น โดยรูปแบบการทำงานเริ่มผสมผสานกับเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนรูปแบบการทำงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้จากหลากหลายมุมทั่วโลก โดยที่ไม่จำเป็นต้องจำกัดสถานที่ทำงานเฉพาะที่ใดที่หนึ่ง ตลอดจนการประชุมคอนเฟอร์เรนซ์ระหว่างประเทศ เพื่อดำเนินงานและติดตามความคืบหน้าของงานระหว่างกัน เป็นต้น ทำให้เกิดแนวโน้มการทำงาน รับงาน หรือว่าจ้างงานขององค์กรในอนาคตเปลี่ยนแปลงไป (สิริเกียรติ บุญวรเศรษฐ์, 2560) จากงานวิจัยหนึ่งของสหรัฐอเมริกา วิเคราะห์ว่า การเติบโตของ Gig Economy และ Gig Workers เป็นผลมาจากปัญหาแรงงานในเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกาที่คนอเมริกันจำนวนมากเพิ่มขึ้น ไม่สามารถหางานที่ดีกว่าหรืองานที่เป็นแบบเต็มเวลาทำได้ (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครลอสแอนเจลิส, 2560) อาจรวมไปถึงความไม่พอใจในงาน ทำให้เกิดการลาออกจากงานประจำ เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้เป็นผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในองค์กรได้

จากการสำรวจสถิติผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของประเทศไทยในเดือนสิงหาคม ปี 2560 มีจำนวน 158,019 คน โดยมีผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานโดยการลาออก จำนวน 130,855 คน กรณีว่างงานโดยสิ้นสุดสัญญาจ้าง จำนวน 6,062 คน และกรณีว่างงานโดยการเลิกจ้าง จำนวน 21,102 คน (ดังภาพที่ 1.1) แสดงให้เห็นว่า อัตรากรณีว่างงานโดยการลาออกที่สูงขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรใดมีอัตราการลาออกแต่ละปีที่สูงขึ้น ผลกระทบดังกล่าวทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายบุคลากรขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการสูญเสียบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพไปนั้น ทั้งในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งในช่วงของกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานแทนบุคคลที่ลาออกไปนั้น องค์กรจะสูญเสียโอกาส ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง ดังนั้น การดูแลรักษาบุคลากรที่มีค่า

สำหรับองค์กรไว้จึงมีความสำคัญต่อต้นทุนด้านบุคลากรและความต่อเนื่องในการดำเนินงานของบริษัทเป็นอย่างมาก (ณัฐวิ โฆษะฐิติ, ม.ป.ป)



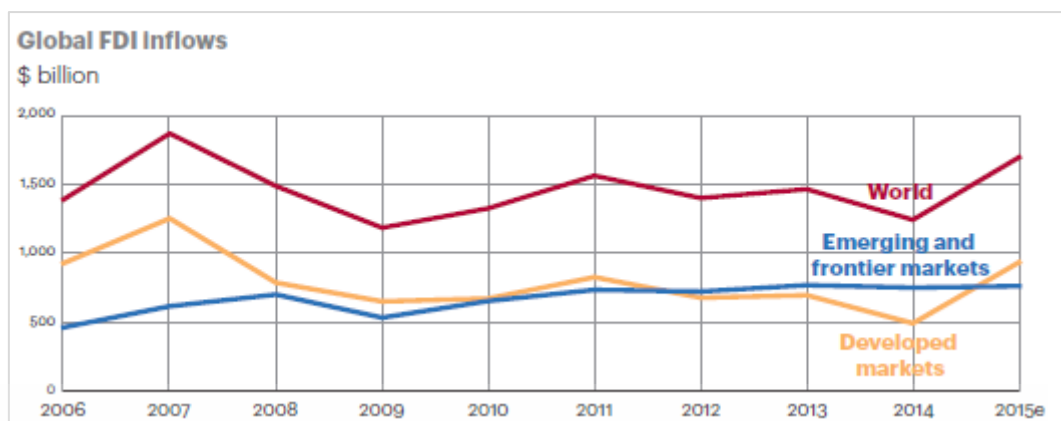
ภาพที่ 1.1 ผู้รับประโยชน์ทดแทนรายเดือน

ที่มา: วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานประจำเดือนพฤศจิกายน 2560

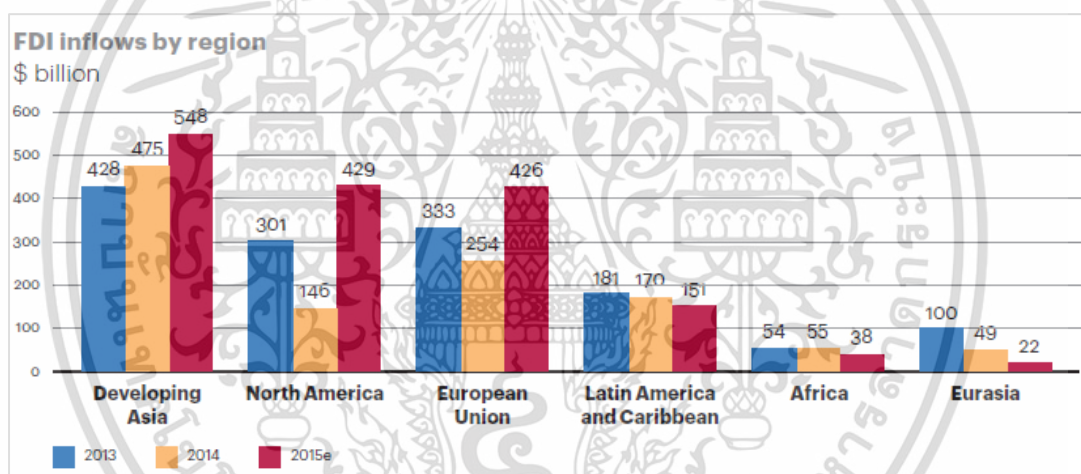
ผลสำรวจของ Economic Intelligence Center SCB ในเดือนสิงหาคม 2560 (มีผู้ตอบแบบสำรวจ 9,387 คน) พบว่าคนไทยที่ต้องการลาออกจากงานประจำมารับงานแบบ Gig นั้นมีมากถึง 86% นับเป็นตัวเลขที่สูง แต่ยิ่งไปกว่านั้นคือ จำนวนคนที่อยากเปลี่ยนงานมาเป็น Gig Worker นั้นมีมากถึง 2 ใน 3 ของคนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะแบ่งด้วยช่วงอายุ สังกัดอาชีพ ระดับเงินเดือน หรือภาระทางบ้าน และสาเหตุหลักๆ ที่ทำให้คนอยากเปลี่ยนมาทำงานเป็น Gig Worker ก็คือเรื่องการมีอิสระ ซึ่ง Gig Economy ทำให้ค่านิยมในรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป (ธนาคารไทยพาณิชย์, 2560)

อีกทั้งการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศยังคงมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งนี้ จากรายงานการลงทุนโลกประจำปี พ.ศ.2558 (World Investment Report 2015) ขององค์กรสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา หรือ UNCTAD ระบุว่า หากเทียบจากการลงทุนทั่วโลกในช่วงเวลาก่อนหน้านี้ พบว่ากระแสการลงทุนของโลกในปี 2555 นั้นถือเป็นปรากฏการณ์สำคัญครั้งแรกที่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนามีกระแสเงินลงทุนไหลเข้ามากกว่ากลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว โดยประเทศกำลังพัฒนาสามารถดึงดูดกระแสเงินลงทุนได้ถึงประมาณ 703 พันล้านเหรียญสหรัฐ คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 52 ของมูลค่าการลงทุนของโลกทั้งหมด ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะประเทศในภูมิภาคเอเชียได้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) เพิ่มขึ้นตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ดังภาพที่ 1.2 และ 1.3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



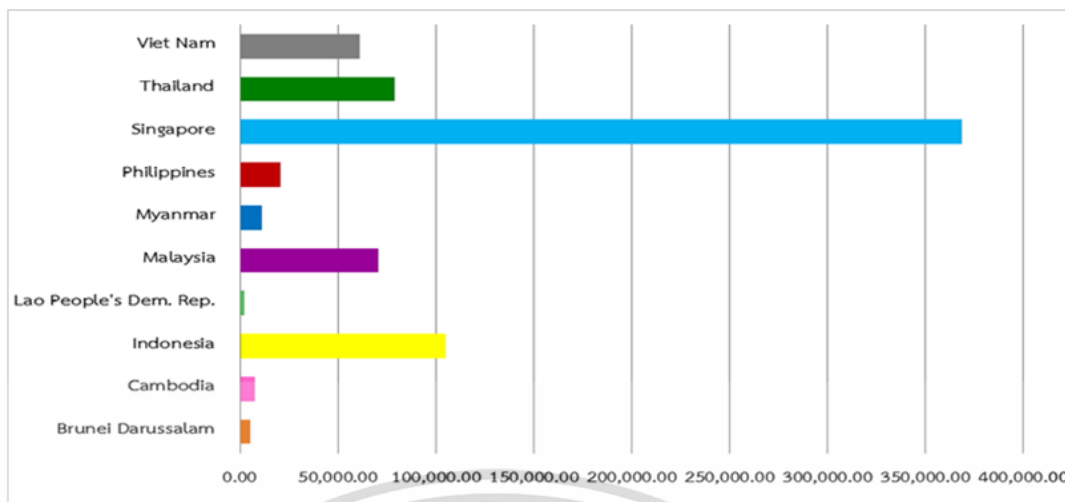
ภาพที่ 1.2 มูลค่าเงินลงทุนโดยตรงระหว่างประเทศ 10 ปีที่ผ่านมา
ที่มา: World Investment Report 2015 (UNCTAD)



ภาพที่ 1.3 เปรียบเทียบกลุ่มประเทศที่ได้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ 3 ปีที่ผ่านมา
ที่มา: World Investment Report 2015 (UNCTAD)

เมื่อพิจารณาการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) สะสมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ปี ค.ศ. 2005 - 2013 พบว่า ประเทศไทยยังคงเป็นประเทศผู้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) หลักใน ASEAN ตามหลังเพียงสิงคโปร์และอินโดนีเซีย (ดังภาพที่ 1.4) (มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง, 2559)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.4 การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสะสมของประเทศอาเซียน ระหว่างปี 2005 - 2013
(หน่วย: ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ)

ที่มา: World Investment Report 2014 (UNCTAD) และพีระ เจริญพร (2558)

เมื่อมีบริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ทำให้เกิดความแตกต่างของวัฒนธรรม ซึ่งความแตกต่างของวัฒนธรรมการทำงานของบริษัทคนไทยและบริษัทต่างชาติ สิ่งที่ได้สังเกตเห็นได้ชัดคือ ด้วยคุณลักษณะนิสัยของคนไทยและชาวต่างชาติที่แตกต่างกัน โดยพื้นฐานของคนไทยนั้นมีความเกรงใจ มีความอะลุ่มอล่วย เรียบร้อย สุภาพ ไม่มีความมุ่งมั่น ซึ่งต่างจากชาวต่างชาติที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บริษัทต่างชาติส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องงานเป็นหลัก หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยแล้วสามารถที่จะนำเวลาที่เหลือทำกิจกรรมอื่นๆ ได้ แต่สำหรับบริษัทไทยบางบริษัทอาจมองว่าหากทำงานเสร็จแล้วก็ควรจะทำงานอื่นทำ ไม่ควรใช้เวลาที่เหลือทำกิจกรรมอื่นๆ ในระหว่างเวลางาน (Nismanee Sriwiriya, 2559) ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีวัฒนธรรมหรือรูปแบบการวางตัวในการทำงานที่ต่างกัน การที่มีบริษัทต่างชาติในประเทศไทยมากขึ้นก็จะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานใหม่ขึ้นมา ซึ่งคนไทยที่ทำงานในบริษัทต่างชาติที่มาตั้งอยู่ในประเทศไทยนั้น อาจได้รับวัฒนธรรมข้ามชาตินั้นมาด้วยเช่นกัน อีกทั้งบริษัทไทยยังสามารถนำวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทข้ามชาติมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อีกด้วย (ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา, 2556)

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผ่านในบริบทขององค์กรที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรไทยและองค์กรต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่แนวทางการรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน อันนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรและวางแผนด้านบุคลากร

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย คือ

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย คือ

สมมติฐานที่ 2.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.3 สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงทำการพัฒนากรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษา ลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) เป็นตัวแปรอิสระและกำหนดให้ความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1997 อ้างถึงใน ศุทธิพร จิตต์เที่ยง, 2554: 22) เป็นตัวแปรตาม สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.5

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.5 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
 คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ คนวัยทำงานที่มีอายุ 15 - 60 ปี ในเขตภาคกลางของประเทศไทย
 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์
 และแรงจูงใจในการทำงาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- อายุงาน
- ลักษณะองค์กร

2. แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- ความสำเร็จในงาน
- ลักษณะของงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ความก้าวหน้าในงาน
- ความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายและการบริหารงาน
- เงินเดือนและค่าตอบแทน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความมั่นคงในงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2561

1.5 นิยามคำศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และลักษณะองค์กร

องค์กรไทย คือ องค์กรที่ประกอบกิจการ โดยนำเอาทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่มาเปลี่ยนสภาพตามกระบวนการต่างๆ ด้วยแรงงานคนและเครื่องจักรก่อให้เกิดสินค้าและบริการ โดยมีการบริหารงานตามรูปแบบการบริหารงานแบบไทย

องค์กรต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทย องค์กรต่างชาติหรือบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนประกอบกิจการในประเทศไทย โดยนำเอาทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่มาเปลี่ยนสภาพตามกระบวนการต่างๆ ด้วยแรงงานคนและเครื่องจักรก่อให้เกิดสินค้าและบริการ โดยมีการบริหารงานตามรูปแบบการบริหารงานแบบต่างชาติ เช่น ญี่ปุ่น จีน อเมริกัน เยอรมนี เป็นต้น

คนวัยทำงาน คือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรไทยหรือองค์กรต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทยที่มีอายุอยู่ในช่วงวัย 15 - 60 ปี โดยทำงานอยู่ในเขตภาคกลางของประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำเร็จในงาน คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อีกทั้งสามารถทำงานที่สำคัญหรือเร่งด่วนให้สำเร็จลุล่วงได้ และเกิดความพึงพอใจกับผลของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะของงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือเป็นงานที่ทำท้อความสามารถ รวมไปถึงมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน และเป็นงานที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อองค์กร

การได้รับการยอมรับ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มักจะได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจะได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติเสมอ

ความก้าวหน้าในงาน คือ งานที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การพิจารณาประเมินผลงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานน่าเชื่อถือได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความสามารถและผลงาน รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ความรับผิดชอบในงาน คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีความรับผิดชอบในความผิดพลาดของการทำงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไปและมักมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ

นโยบายและการบริหารงาน คือ การที่องค์กรแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กรทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเจริญเติบโต เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะมีจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน

เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ องค์กรมีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม ซึ่งเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และตำแหน่งงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับด้วย เช่น สวัสดิการ ชุดฟอร์ม รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ฯลฯ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความมั่นคงในงาน คือ เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรมีความมั่นคง งานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นชอบที่จะใช้เอกสารนี้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ตลอดจนปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร มีค่านิยมที่ความสอดคล้องกับค่านิยมของและมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ รวมทั้งคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร คือ ความเต็มใจ ทุ่มเททำงานที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ใช่งานในหน้าที่ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การคิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด เพราะมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ทำให้จงรักภักดีต่อองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผู้วิจัยได้รวบรวมสาระสำคัญต่างๆ จากเอกสารการรายงานต่างๆ ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้ครอบคลุม และชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจะนำเสนอแยกเป็นลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไทย
- 2.5 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรต่างชาติ
- 2.6 คนวัยทำงานและลักษณะของงานในเขตภาคกลาง
- 2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = People คือ ประชาชนหรือประชากร Graphy = Writing Up, Description หรือ Study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาด โครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (กอบกาญจน์ เจริญทอง, 2556)

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม (Social Class)

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของผู้บริโภคมีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากร โครงสร้างอายุของประชากร การย้ายถิ่น รูปแบบของครอบครัว การศึกษา รายได้ เชื้อชาติและวัฒนธรรม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา สังคม และวัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อ เพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานขององค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็น ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคล จะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

รังสรรค์ โหมยา (2553) ได้อธิบายไว้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) คือ คุณสมบัติของบุคคลด้านต่างๆ เช่น สติปัญญา อารมณ์สังคม แต่ละบุคคลจะมีคุณสมบัติเฉพาะตัวที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุของความแตกต่างมีผลมาจากพันธุกรรม (Heredity) และสภาพแวดล้อม (Environment) เช่น ครอบครัว สังคม เทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ นักจิตวิทยาให้ความสนใจกับความแตกต่างพื้นฐานแต่ละบุคคลทางกายภาพ อันได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติสมรรถภาพด้านร่างกาย ซึ่งเรียกว่า Biographic Characteristics เป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เพศ (Gender) งานวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างเพศชายและเพศหญิงในเรื่องของผลกระทบที่มีต่อการทำงาน ดังนั้น จึงไม่พบความแตกต่างในเรื่องของความสามารถที่จะแก้ปัญหา ทักษะของการวิเคราะห์การจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้หรือความสามารถทางสังคม แต่จะพบถึงการที่เพศหญิงจะมีความอ่อนน้อม ยอมรับ และพร้อมทั้งมีความคาดหวังของความสำเร็จที่ต่ำกว่าเพศชาย และงานวิจัยยังพบอีกว่าองค์กรที่มีเพศหญิงมากกว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับรายรับขององค์กรที่มีความสอดคล้องกัน แน่นอมนว่าในแง่ของการทำงาน ความแตกต่างของบุคคลย่อมส่งผลต่อความสามารถในแก้ปัญหา ในการคิดวิเคราะห์รวมทั้งการตีความที่ได้รับข้อมูลรวมทั้งทักษะในการฟัง พูด อ่านและ เขียน หรือแม้กระทั่งการอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ ดังนั้น สิ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารองค์กร คือการพยายามสังเกตความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ปรับใช้พฤติกรรม เพื่อประโยชน์และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. อายุ (Age) งานวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการเรียนรู้ แต่ไม่พบถึงความสัมพันธ์ของอายุกับประสิทธิผลของการทำงาน นั่นคือ คนอายุมากหรือน้อยสามารถที่มีสร้างประสิทธิผลของงานได้และในขณะเดียวกัน คนที่อายุมากมีอัตราค่าจ้างต่ำในการขาดงานหรือลาออกจากงาน หรือหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาและมีความผูกพันต่อสถานที่ทำงานนั้นๆ อีกทั้งความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มสูงขึ้น

3. เชื้อชาติ (Nations) งานวิจัยพบว่า คนเชื้อชาติเดียวกันหรือชาติพันธุ์เดียวกัน จะมีพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างในด้านคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกันไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มาใช้ในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

Kidd (1973: 101) Motivation theories ให้ความหมายของแรงจูงใจคำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Mover” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติกร” (To move a person to a course of action)

Walters (1978: 218) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย

Brown and Moberg (1980: 112 - 113) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความคิด ซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบไปด้วยอารมณ์ความปรารถนา ซึ่งสามารถทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา มีปริมาณไม่เท่ากัน

Beach (1980: 189) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และแสดงพฤติกรรม

Loundon and Bitta (1988: 368) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

Domjan (1996: 199) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546: 185) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจขององค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นได้ผลตอบแทนด้วย

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548: 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคล กระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บังคับหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธ์ (2539: 44) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากความสุขภาวะของบุคคล เช่น ความเจ็บป่วย จะทำให้บุคคลเกิดความ ต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ

2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความ ต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวาย อยู่เฉยๆ ไม่ได้ ซึ่งเรียกว่า “ภาวะ เกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความ ต้องการด้วย

3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคล สร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากขึ้นตามระดับ ความต้องการที่เกิดขึ้น

4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิด พฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

สรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจ เริ่มจากการเกิดความ ต้องการทางด้านร่างกายหรือ ทางจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดแรงขับที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามต้องการ และพฤติกรรมนั้นจะลดลงหรือหายไปเมื่อได้รับการ ตอบสนองตามต้องการ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

เนื่องด้วยในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน เป็นกลุ่มแนวคิดของเนื้อหาการจูงใจซึ่ง ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่มีอยู่นั้น เหมาะสมกับความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด และเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนล้วนมีสภาวะ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความเห็น และความคาดหวังต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถมีทฤษฎีใด เพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน (วรรณ อารมณ์, 2557) สำหรับการศึกษา ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจมาเป็นแนวทางการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีลำดับ ขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

2.2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้น โดย Abraham Maslow นักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาซึ่งได้นำ ประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่ อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่างๆ ลาเฮย์ (Lahey, 2004: 383) กล่าวถึงกรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจาก

พื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี กล่าวคือ (เมธา หริมเทพาธิป, ม.ป.ป.)

1. มนุษย์เป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งที่จูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกัน และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้เป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ความต้องการในขั้นต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจเสียก่อนเสมอ มนุษย์จึงจะเกิดความต้องการขั้นสูงได้ ความต้องการทั้ง 5 ชั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังสูงสุด ดังนี้ (วรรณ อวรรณ, 2557)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุดหรือเรียกว่า ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการของร่างกายก็จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้มนุษย์เราได้ ส่วนสิ่งที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด จะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้วเท่านั้น ดังนั้นความจำเป็นทางด้านร่างกายเป็นความต้องการลำดับแรกที่มีมนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับต่อไป

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานคนงานจะต้องไม่ถูกปลดให้ออก หรือถูกย้ายง่ายๆ แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยก็มีคนรักษาพยาบาลให้ได้รับการเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องความมีรายได้ดี

พอสมควร หรืออย่างน้อยก็พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีหลักประกันต่างๆ ในการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานอย่างเพียงพอตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัยด้วย ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานผู้บริหารจำเป็นต้องสนองสิ่งต่างๆ ดังกล่าวแก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับความต้องการ 2 ชั้น ดังกล่าวแล้ว คือทั้งทางกายภาพและความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคมซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าตามมา นั่นคือ ความต้องการสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตน เข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ในจิตสำนึกจึงมีความกลัวที่จะถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว ความต้องการขั้นนี้มักจะมองในแง่ที่เกิดความรู้สึกรู้สึกแค้นองว่าเป็นผู้มีความสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มและมีบุคคลรักใคร่เชื่อถือตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำหรือหน่วยงานนั้น โดยให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานทั้งในด้านการทำงานและในด้านสังคมเช่น ให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานให้ได้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนประกอบสำคัญในความสำเร็จของงาน ตลอดจนให้ได้เข้าร่วมในงานสังคมต่างๆ เช่นการเชิญรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น อาจพูดได้ว่าความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางจิตใต้อีกขั้นหนึ่งนั่นเอง

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือเรียกว่า ความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการสูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือนอกเหนือจากมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมแล้วยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญยกย่องหรือนับหน้าถือตา และนี่คือความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ ความสามารถของตนและความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่างๆ แล้ว เขาผู้นั้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Needs for Self - Actualization) หมายถึง ความต้องการแสดงศักยภาพภายในออกมาให้ปรากฏและพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จหรือทำในสิ่งที่เป็นความหวังสูงสุดในชีวิตให้ประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำ

จากหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการหลายๆ อย่างอยู่ในตัว แต่ในขณะหนึ่งจะมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเด่นที่สุดเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้ต้องพยายามหาวิธีการที่กระทำการเพื่อให้ได้สิ่งนั้นและความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ข้างต้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (Basic) จนถึงระดับสูง ดังนี้ (บุญยมาศ แสงเงิน, 2557)

1. ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร ได้แก่

- การระบายอากาศ บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด تيب/ฝุ่น/ควัน/กลิ่น/ร้อน
- เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ
- โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง
- สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร ได้แก่

- สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่ออาชีวอนามัย
- สวัสดิการ
- การขึ้นเงินเดือนทั่วไป
- งานที่มั่นคง

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร ได้แก่

- คุณภาพของการกำกับ ดูแล
- ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน
- มิตรภาพแบบมืออาชีพ

4. ความต้องการได้รับการนับถือ ยกย่องในองค์กร ได้แก่

- ชื่อตำแหน่ง
- การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์
- การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ
- หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร ได้แก่

- งานที่ท้าทาย
- การใช้ความคิดสร้างสรรค์
- ความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความก้าวหน้าในองค์กร

โดยสรุป ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เกี่ยวกับการจูงใจนั้นว่าด้วยมีสมมติฐานที่ความสำเร็จของงานอยู่ที่การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร โดยใช้ปัจจัยเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการและมองว่าความต้องการพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับผู้ให้บังคับบัญชาให้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และในการสร้างแรงจูงใจนี้เอง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องศึกษาถึงความต้องการพื้นฐานและความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ให้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุดได้

2.2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two - Factor Theory)

Frederick Herzberg และคณะ เมื่อปี ค.ศ. 1959 เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (The Motivation Hygiene Theory) เพื่อเสนอทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น - ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น และสิ่งที่ไม่พอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอจึงเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

Herzberg (1959: 113 - 115 อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553: 39 - 40) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งได้ศึกษาถึงการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้พนักงานใช้ความพยายามเพื่อได้ผลงาน ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้ลุล่วงและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นไปได้ เสมอรวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจ

1.2 ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น งานประจำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะของงานที่ยากหรือง่าย รวมทั้งปริมาณงานที่มากหรือน้อยเกินไป ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนี้

1.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลต่างๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลอันเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น อันจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) การที่บุคคลได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอย่างมีอิสระเสรีให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

2. ปัจจัยค่าจูน หรืออาจเรียกได้ว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ปัจจัยค่าจูนนี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะทำให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน ตรงกันข้ามในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายและวิธีการจัดการขององค์กรที่มีผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร ระบบการบริหารงาน เช่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความขัดแย้งความร่วมมือ และความเป็นธรรมในองค์กร

2.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง ค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งขึ้นเงินเดือน เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ท่าที ความรู้สึกในการติดต่อสื่อสารกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถและวิธีการต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานตลอดจนความเชี่ยวชาญในเทคนิควิทยาการใหม่ๆ ด้านองค์กรและการจัดการ

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจุดใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยค่าจุดใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้ลาออก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคู่นี้ ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อันทำให้พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่พยายามค้นหาว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุใด โดยทฤษฎีนี้พยายามนำคุณลักษณะของมูลเหตุของความไม่พึงพอใจออกมาเป็น 2 ปัจจัย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่นๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันพบว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ปัจจัยค่าจุดใจหรือปัจจัยอนามัย ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทนสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแลเปรียบได้กับความต้องการของร่างกาย ความมั่นคงหรือความปลอดภัยและความต้องการทางสังคม ของ Maslow ส่วนปัจจัยจุดใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ เปรียบได้กับความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องจากสังคม และความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

สำหรับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่ทำให้นุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า เมื่อนุคลากรได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัย 2 ด้านนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้นุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัยป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น มีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทย์ทำงานในเขตภาคกลาง ผ่านบริบทขององค์กรที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรไทยและองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในประเทศไทย จะไม่นำปัจจัยค่าเงินในข้อที่ 2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล มาทำการศึกษา เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่านจะมีผู้บังคับบัญชาหลายท่าน ซึ่งเกิดจากองค์กรอาจมีการจัดโครงสร้างการบริหารไว้หลายระดับชั้น ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้เกิดความคลาดเคลื่อน

จากเหตุผลข้างต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาเป็นทฤษฎีหลักเพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัยโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจและความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป ดังนี้

สตีเยร์ (Steers, 1997: 46 - 75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรลักษณะหนึ่ง

อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990: 710 - 720) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทুমเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

บุคแนน (Buchanan II. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำเอกสารนี้ไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ตลอดจนปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน การพึ่งพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Steers (1977 อ้างถึงใน สุลีพร จิตต์เที่ยง, 2554: 22) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนำเอาความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทุ่มเทร่างกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรช่วยผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป จากข้อสังเกตของผู้ศึกษาพบว่าแนวคิดของ Steers (1977) มีสอดคล้องกับแนวคิดของ อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1997) ว่าความผูกพันต่อองค์กรที่จะเกิดขึ้นได้นั้น ทั้งในด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ล้วนเป็นผลมาจากความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะปฏิบัติงานต่อองค์กร โดยพยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ ตลอดจนเกิดความจงรักภักดี ทำให้ไม่เกิดความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นแล้ว ผู้ศึกษาคิดว่าแนวคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในหลายๆ รูปแบบ ดังนั้น สำหรับการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้นำ

แนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงออกให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อองค์กรและมีพื้นฐานรายละเอียดของแนวคิดที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

2.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไทย

จากการศึกษาเอกสารที่เขียนโดยนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ในหนังสือการจัดการข้ามวัฒนธรรม (เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์, 2554) สามารถสรุปลักษณะการจัดการหรือวัฒนธรรมการจัดการองค์กรแบบไทยได้ 10 ประการหลักๆ ดังต่อไปนี้

2.4.1 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบครอบครัวหรือเครือญาติ (Family or Kinship Based System)

การดำเนินงานในองค์กรส่วนใหญ่ของสังคมไทยตั้งแต่อดีตมานั้นจะมีลักษณะการจัดการเป็นแบบระบบครอบครัวหรือระบบเครือญาติ คือ องค์กรมักจะดำเนินไปได้ด้วยจำนวนสมาชิกภายในครอบครัวช่วยกันทำงาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นผลมาจากระบบทางสังคมของชาวไทยที่ให้ความเคารพและผูกพันกับครอบครัว นอกจากนี้ การรับบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) หรือการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน (Promotion) ในองค์กรไทยก็ได้ใช้ระบบครอบครัวหรือความเป็นเครือญาติเช่นเดียวกัน มักพบว่า ผู้เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารสูงสุดจะมีอำนาจสูงสุดและเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการแต่เพียงผู้เดียว ส่วนสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ ก็ทำหน้าที่ไปตามความรับผิดชอบของตน มักไม่ค่อยมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีข้อโต้แย้ง และในปัจจุบันองค์กรธุรกิจไทยขนาดเล็ๆ ที่ยังใช้ระบบครอบครัวอาจไม่ประสบปัญหาหากแต่องค์กรที่มีขนาดกลางหรือใหญ่ หากยังคงต้องการดำรงธุรกิจแบบครอบครัวไว้ ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานหรือการจัดการ เช่น ควรมีการทำงานแบบมืออาชีพ มีการวางแผน การประเมินผล การจัดบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงาน ฯลฯ มิฉะนั้นจะไม่สามารถดำรงอยู่ในสังคมธุรกิจแห่งการแข่งขันได้

2.4.2 วัฒนธรรมการจัดการที่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patronage Based System)

ด้วยสภาพของสังคมไทยเป็นสังคมแบบศักดินามาก่อน จึงมีความสัมพันธ์แบบที่ไม่เท่าเทียมกัน คือ มีความเป็นเจ้านายและลูกน้องหรือไพร่อยู่ในความดูแล ซึ่งผู้เป็นนายจะต้องให้ความคุ้มครองดูแลคนในบังคับสังกัดของตน ส่วนผู้ที่อยู่ในความดูแลหรือใต้บังคับ (Inferior) ก็จะต้องทำงานเพื่อตอบแทนบุญคุณนั้นๆ ในอดีตผู้เป็นเจ้านายไม่มีเงินเดือนประจำ จึงต้องเลี้ยงชีพด้วยการรับของกำนัลจากไพร่หรือลูกน้องและการเก็บค่าธรรมเนียมเล็กๆ น้อยๆ ดังนั้นวัฒนธรรมการให้สิ่งของแก่กัน ในสังคมไทยจึงเป็นเรื่องปกติประเด็นการมีวัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบอุปถัมภ์

นี้ ยังมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมการให้ของขวัญ (Gift - Giving) ที่สังคมในแถบเอเชียมักจะมี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติต่อกันในสังคม (เช่น ประเทศจีน ประเทศญี่ปุ่น ประเทศไทย) ซึ่งในความหมายของวัฒนธรรมการให้นี้ มีความหมายในด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้เพื่อการแสดงออกถึงความรู้สึกผูกพันรักใคร่ เป็นกลุ่มพวกเดียวกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล การให้เพื่อต่างตอบแทน ทั้งในเทศกาล งานประเพณีต่างๆ ชาวไทยมักมีการให้ของขวัญแก่ผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือ เพื่อเป็นการแสดงความกตัญญูหรือการระลึกคุณ แต่ก็มีความเชื่อที่ว่าการให้ของขวัญเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ก่อน หรือทำความรู้จักกันก่อน ก่อนที่จะมีการทำธุรกิจหรือกิจกรรมอย่างใดกันต่อไปภายหลัง ซึ่งวัฒนธรรมการให้ของขวัญในสังคมทำงาน การทำธุรกิจนี้อาจนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นการทุจริตหรือคอร์ปชั่น เพราะผู้ทำงานในตำแหน่งบางตำแหน่งต้องมีภาระจัดหาสิ่งของจำนวนมากให้กับผู้มีตำแหน่งสูงกว่า อันสามารถให้คุณให้โทษกับตนได้ ในการทำธุรกิจร่วมกันในประเทศไทย การให้ของขวัญนับเป็นสิ่งที่นิยมกระทำกันเป็นอย่างมาก มักนิยมปฏิบัติเริ่มตั้งแต่การมาพบกันครั้งแรก อาจเป็นสิ่งของที่ระลึกประจำประเทศ (Souvenir) โดยสิ่งของที่ให้มีราคาตั้งแต่เล็กน้อยๆ ไปจนถึงสิ่งของราคาแพง

วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบอุปถัมภ์นี้ คงยากแก่การเปลี่ยนแปลงให้หมดไปจากสังคมไทย เพราะมีรากฐานที่คิดเน้นมานาน และสังคมไทยใหญ่ให้การยอมรับหรือมีการปฏิบัติกันอยู่ เพราะล้วนแต่เอื้อประโยชน์ให้ แต่ มีข้อแนะนำว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการปฏิบัติแบบระบบอุปถัมภ์ในเรื่องการรับสมัครเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ หรือการให้โอกาสในความสำเร็จ องค์กรและบุคคลจะต้องระมัดระวังการใช้ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และเกิดความยุติธรรมให้มากที่สุด หรือมีการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมเป็นเงื่อนไข ถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติตามระบบอุปถัมภ์ก็ตาม

2.4.3 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบนับถือความมีอาวุโส (Seniority Based System)

ด้วยสภาพของสังคมไทยและอิทธิพลของศาสนาพุทธที่ทำให้ชาวไทย ให้ความสำคัญเรื่องอายุที่แก่กว่า (เกิดก่อน) หรือ วิทยุติ ดังนั้น ความมีอาวุโสด้วยอายุได้ส่งผลให้มีแบบปฏิบัติและการวางตนระหว่างผู้ที่อาวุโสมากกว่าและอาวุโสน้อยกว่า กล่าวคือ ผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าจะต้องแสดงความนับถือผู้ที่มีอาวุโสมากกว่าในด้านคำพูด การสนทนา การแสดงออกในการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Social interaction) เช่น การไหว้ทักทายก่อน ส่วนผู้ที่อาวุโสกว่าจะมีอิทธิพลในด้านความคิด ทัศนคติ และการกระทำ

ในการทำงานภายในองค์กร ความนับถือความมีอาวุโสได้ถูกนำไปประพฤติดำเนินปฏิบัติด้วยในองค์กร (ทั้งเรื่องของอายุ ชาติตระกูล ความรู้ ความสามารถ ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ และระยะเวลาที่ทำงาน) ซึ่งหากมีระดับการปฏิบัติที่เหมาะสม เช่น การทักทาย การแสดงความนับถือในสังคม ก็สามารถทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น และส่งผลให้ภารกิจขององค์กรเจริญก้าวหน้า แต่ในขณะเดียวกัน หากมีการยึดติดมาก ในเรื่องความอาวุโสมากเกินไป ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่อ่อนอาวุโสกว่าก็อาจจะไม่สามารถแสดงออกในด้านความคิดเห็นที่ดีๆ ที่จะทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานขององค์กรเจริญก้าวหน้าได้ เพราะด้วยความรู้สึกไม่กล้าหรือหรือรู้สึกเกรงใจหรือหากผู้อาวุโส น้อยกว่า ได้แสดงออกด้านความคิดเห็นออกไปแล้วขัดกับผู้อาวุโสกว่า โดยผู้อาวุโสมากกว่าเป็น บุคคลที่ยึดติด มีอัตตาสูง (Ego) ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อาวุโสน้อยกว่า ก็อาจสร้างความ ขัดแย้งได้หรือถูกกล่าวหาว่าไม่มีการเคารพนับถือกันหรือไม่มีการยาท

อย่างไรก็ตาม ในสภาพของการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลของสังคมแบบ โลกาภิวัตน์ องค์กรไทยเป็นจำนวนมาก (ทั้งองค์กรทางธุรกิจ หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา) ได้มีการ เปลี่ยนแปลงมากมายในเรื่องวัฒนธรรมการจัดการ ถึงแม้ว่าระบบอาวุโสยังคงมีอยู่ แต่ได้ลดบทบาท ในหลายๆ องค์กร คือ ผู้อาวุโสกว่าที่มีความรู้ ความสามารถ จะได้รับการว่าจ้างเข้ามาทำงาน และได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงๆ หรือตำแหน่งสำคัญๆ หรือไม่ต้องรอให้ทำงานมา เป็นระยะเวลาที่นานหรือต้องมีความอาวุโสก่อน อันเป็นระบบแบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่ง ระบบความสามารถนี้ ในบางองค์กรต้องใช้เวลาเป็นระยะเวลาหนึ่งที่จะสร้างการยอมรับได้จากทั้ง สองฝ่าย (ฝ่ายที่อาวุโสกว่าและผู้เพิ่งเข้ามาทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ) เพื่อให้บุคคลสามารถ ลดความขัดแย้งและการทำงานร่วมกันอันมุ่งเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรต้องมี นโยบายที่ชัดเจนและให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนในการ ได้พัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2.4.4 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบการเคารพผู้มีอำนาจ/ตำแหน่งหน้าที่ (Respect for Authority or Power)

ด้วยสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเป็นเจ้านายมาก่อนและยังคงดำรงอยู่ในสังคมไทย ดังนั้น วัฒนธรรมการจัดการองค์กรจึงเป็นการให้ความเคารพแก่ผู้มีอำนาจ หน้าที่ ตำแหน่ง ผู้ที่ดำรง ตำแหน่ง (Authoritarian) จึงมีอำนาจในการสั่งการ และการตัดสินใจสำคัญๆ อันเป็นการประพฤติ ปฏิบัติแบบจากระดับบนสู่ระดับล่าง (Top down) ส่วนบุคคลที่อยู่ในระดับล่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือลูกน้อง (Subordinate) มักจะมีแนวโน้มการทำงานแบบพึ่งพาหรือรอคำสั่ง (Dependent Decision Making) ไม่ทำงานแบบนอกเหนือคำสั่ง เพราะจะรู้สึกวิตกกังวลว่าหากทำงานโดย นอกเหนือคำสั่งไปแล้ว อาจเกิดความผิดพลาดหรือมีความเสียหายเกิดขึ้น ตนจะยังได้รับโทษมาก ยิ่งขึ้น หรือทำให้ผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ไม่พึงพอใจได้หรือการมีความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับที่น้อย ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงเป็นผลมาจากการให้ความสำคัญกับระบบ อาวุโส ระบบอำนาจหน้าที่และระบบอุปถัมภ์ แต่เพราะลักษณะการจัดการในองค์กรก็มีแนวโน้มที่ ไม่เปิดโอกาสให้เกิดขึ้นมากเท่าที่ควร

2.4.5 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบการทำงานในกลุ่มพวกพ้อง (In Group Working)

ด้วยสภาพของสังคมไทยที่มีความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับระบบครอบครัว ระบบเครือ ญาติ ระบบอุปถัมภ์ และระบบความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ได้ก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นกลุ่มพวกหรือ พวกพ้อง หรือพรรคพวก กล่าวคือ มีการจ้างงาน การทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มักจะทำกันภายในสมาชิกที่เป็นกลุ่มพวกเดียวกันเท่านั้น ส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ไม่รู้จักหรือไม่ได้เป็นพวกเดียวกันก็มักจะไม่ได้รับโอกาสหรือการยอมรับให้ทำงานด้วย ซึ่งในบางครั้งอาจเป็นการดีสำหรับงานที่รับเร่งที่หาบุคลากรไม่ได้ หรือต้องมีการตัดสินใจไปในทิศทางเดียวกัน เพราะหากสมาชิกมีความเข้าใจ รักใคร่ ผูกพันกันดี ก็จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำงานให้ลุล่วงได้อย่างดี แต่ในทางกลับกันหากสมาชิกมีความคุ้นเคยกันมากเกินไป การมีความเกรงใจต่อกันอาจลดน้อยลงไป การสั่งการ การขอร้องให้ทำงานก็อาจจะยากลำบากแก่ผู้เป็นหัวหน้าหรือก่อ ให้เกิดการเอาใจเอาเปรียบกัน

นอกจากนี้ การทำงานหรือการจัดการที่เน้นเฉพาะกลุ่มพรรคพวก อาจส่งผลทำให้บุคลากรอื่นๆ ในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ไม่ได้รับการยอมรับให้อยู่ในกลุ่ม ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะนำไปสู่การสร้าง ความไม่เท่าเทียมกัน และความขัดแย้งในองค์กรได้

2.4.6 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Personal Relationship)

สืบเนื่องผลของการมีความสัมพันธ์แบบระบบครอบครัว ระบบเครือญาติ ระบบอุปถัมภ์ วัฒนธรรมแบบกลุ่มพวกพ้อง อันเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่องค์กรไทยส่วนใหญ่จะมีการปฏิบัติกัน นับตั้งแต่การรับบุคลากรเข้าไปทำงานที่มีบุคคลรู้จักแนะนำไป ก็เพราะมีความรู้จักคุ้นเคยกันหรือมีความสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่งต่อกัน เช่น ลูกของเพื่อน ลูกของหัวหน้า เป็นต้น รวมทั้งการรับบุคลากรในกรณีที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารไม่อาจปฏิเสธคำร้องขอได้ และองค์กรไทยส่วนใหญ่ที่เป็นกิจการขนาดเล็ก ยังไม่นิยมมี คัดเลือกที่ชัดเจน ด้วยการจัดเตรียมการทดสอบที่เป็นมาตรฐาน มักดูเฉพาะเอกสารการสมัครงาน เช่น ใบรับรองวุฒิการศึกษาอย่างเดียว แล้วก็รับเข้าทำงานเลย หากบุคคลที่องค์กรรับเข้าทำงานนั้นไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นๆ หรือ ไม่มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการมักจะไม่ได้หาบุคลากรนั้นๆ อาจเป็นด้วยวัฒนธรรมไทยที่มีความรู้สึก ว่าเกรงใจ แต่มักไปบ่นนินทาหลัง ซึ่งการกระทำเช่นนี้ไม่เกิดประโยชน์ต่องาน บุคลากร และองค์กร ส่วนบุคลากรที่เข้าไปทำงานด้วยระบบความสัมพันธ์นี้ ส่วนใหญ่ก็มักจะกระทำตนให้มี อภิสัทธินื้อนบุคลากรคนอื่นๆ ด้วยการที่ตนเข้ามาทำงานด้วยระบบความสัมพันธ์ เช่น เป็นประเภท “เด็กฝาก” หรือ “เด็กเส้น” ซึ่งหากการปฏิบัติเช่นนี้มีการปฏิบัติที่มากเกินไปในองค์กร ก็ย่อมจะ สร้างความอิจฉา ริษยา หรือความไม่พึงพอใจ หรือความรู้สึกขัดแย้งหรือการต่อต้านแบบเงิบๆ เกิดขึ้นได้ในองค์กร อันไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งสิ้น

2.4.7 วัฒนธรรมการจัดการที่ยังคงมีเรื่องวัฒนธรรมการรักษาหน้า (Faced Saving)

ด้วยประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในแถบโลกตะวันออกหรือเอเชีย ที่มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมมากในเรื่องของศักดิ์ศรี (Privilege) หน้า (Face) และด้วยเป็นสังคมที่ยึดเรื่องระบบอาวุโสที่ นับถือ อายุ คุณวุฒิ อำนาจที่ครองอยู่ ดังนั้นเรื่องการรักษาหน้า การไม่ให้รู้สึกเสียหน้า จึงเป็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนธรรมที่ชาวไทยส่วนใหญ่จะยึดถือหรือมีการปฏิบัติ โดยเฉพาะเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล จะพบว่ามีการเป็นจำนวนมากที่ผู้อาวุโส มักจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นตรงๆ หรือแสดงความคิดเห็นที่ตรงกันข้าม กับผู้อาวุโสกว่าหรือผู้บริหารหรือแสดงความรู้ ความสามารถหรือข้อมูลออกมา เพราะเกรงว่าจะทำให้ผู้ใหญ่เสียหน้าและในทำนองเดียวกัน ก็มักพบว่าในหลายๆ สถานการณ์ ของหลายๆ องค์กรที่ผู้อาวุโสกว่า หรือผู้บริหาร ไม่ยอมรับความคิดเห็นหรือผลงานของลูกน้อง อย่างไม่มีเหตุผลอันสมควร ด้วยความรู้สึกว่าตนเองเสียหน้าที่ไม่รู้เรื่องนี้มาก่อน หรือในระดับการปฏิบัติงานมักพบว่า เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด หากบุคลากรได้รับการตำหนิทั้งในที่ลับและสาธารณะ มีแนวโน้มไม่ยอมรับการตำหนินั้นๆ ด้วย ไม่ได้คิดพิจารณาว่าเป็นการตำหนิความผิดพลาดในการทำงาน ไม่ได้ตำหนิเพื่อให้เกิดความอาย แต่กลับมักมีอาการ ไม่พอใจ และไม่กล่าวคำขอโทษ และไม่ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ในบางครั้งการทำงานที่ผิดพลาดไม่ว่าตั้งใจหรือไม่ตั้งใจที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้บริหารต้องปล่อยปละละเลยเรื่องนี้บ้าง ซึ่งหากพิจารณาผลลัพธ์ในการทำงาน ความสำเร็จแล้ว พฤติกรรมหรือวัฒนธรรมเช่นนี้มีผลเสียมากกว่าประโยชน์ ซึ่งในองค์กรไทยหลายๆ แห่งที่มีการผสมผสานการจัดการที่หลากหลายเข้าไป ได้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการไม่ปิดกั้นทางความคิด หรือให้อิสระในการคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากร คือ มีการเปิด โอกาสให้บุคลากรในระดับต่างหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการประชุม การวางแผน การทำกิจกรรม หรือโครงการขององค์กร ด้วยการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะได้ และมีการยอมรับแนวคิดของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น โดยที่ผู้บริหารไม่ได้มีความรู้สึกเรื่องหน้าเข้ามาเกี่ยวข้องแต่อย่างใด

2.4.8 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในระดับที่น้อย (Less of Concern on Working Condition)

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ สภาพขององค์กรที่ตั้งอยู่ ทั้งด้านนอกองค์กร และภายในองค์กรที่เป็นอาคาร สถานที่ได้ถูกออกแบบ จัดการและดูแล ให้มีสภาพทางกายภาพที่สะอาด สวยงาม มีการจัดเก็บสิ่ง ของเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ที่มองเห็นแล้วเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย (มีเครื่องดับเพลิง มีป้ายบอก หรือเตือนบริเวณหรือเขตอันตราย) บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การเก็บกวาดก่อน - หลังทำงาน หรือมีเครื่องแบบที่เหมาะสมเวลาทำงาน ฯลฯ จากการสำรวจสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรธุรกิจของไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่ในอดีตและปัจจุบัน มักพบว่า มีวัฒนธรรมการจัดการองค์กรที่มีแนวโน้มไม่ให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสภาพที่ดี เช่น ไม่รักษาความสะอาด แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากขึ้นหน่วยงานที่รับผิดชอบของภาครัฐ ได้มีนโยบายและรณรงค์เรื่องนี้ จึงทำให้องค์กรไทยที่มีเจ้าของกิจการที่มีวิสัยทัศน์และเข้าใจเห็นความสำคัญและนำไปประพฤติปฏิบัติ

2.4.9 วัฒนธรรมการจัดการที่มีฐานของเหตุผลที่ค่อนข้างน้อย (Less of Rational Management)

ในความเป็นไทยที่มีความผูกพัน ความเชื่ออยู่กับสิ่งเหนือธรรมชาติ ที่นับเป็นความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในวิถีชีวิตของชาวไทยมาช้านานและยากที่จะหายไปได้ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีระดับการศึกษาสูงหรือไม่มีระดับการศึกษาสูงก็ตาม ดังนั้น ในการทำงาน การจัดการภายในองค์กร ความเชื่อเหล่านี้ ก็ได้ปรากฏในพฤติกรรมการทำงานด้วยซึ่งสะท้อนไปถึงการจัดการที่ไม่มีฐานของเหตุผลหรือมีอยู่ในระดับที่น้อย อันเป็นสภาพของวัฒนธรรมการเคารพผู้มีอำนาจหรือมีตำแหน่งสูงกว่า จึงเป็นพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมการพึ่งพาคำสั่ง คิดสร้างสรรค์ไม่เป็นหรือไม่กล้าที่จะคิด หรือกระทำสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เพราะคนไทยมีแนวโน้มไม่ค่อยคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ไม่ชอบที่จะค้นหาเหตุผลมาอธิบาย แต่มักตอบหรืออธิบายตามความคิด ความเชื่อของตน ในบางครั้งเป็นการกล่าวหรือกระทำที่เลื่อนลอย ขาดเหตุผล ด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ได้ยึดหลักการหรือความเป็นเหตุเป็นผลนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมของชาวไทยในทางลบ นับว่าชาวไทยทุกคนควรต้องรีบแก้ไขในเรื่องนี้ เพราะการจัดการองค์กรร่วม สมัยต้องอยู่บนฐานของเหตุผล ข้อมูล มากกว่าความรู้สึก จึงจะมีศักยภาพในการแข่งขันได้

2.4.10 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้งานในระดับที่น้อย (Less of Workplace Learning)

ตั้งแต่ในอดีต คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการศึกษาว่า เป็นเรื่องของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เมื่อเรียนจบแล้วในช่วงชั้นที่สามารถประกอบอาชีพได้ก็เพียงพอแล้ว ไม่ต้องเรียนรู้อะไร มีทัศนคติต่อการเรียนว่าเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นเมื่อเรียนจบแล้วไปทำงานก็มักไม่ค่อยเรียนรู้งานอย่างเต็มที่ หรือคิดพัฒนางาน พัฒนาดนให้ดียิ่งขึ้นๆ แต่กลับมีพฤติกรรมทำงานแบบทำงานไปวันๆ รวมทั้งองค์กรบางแห่งก็ไม่มีการสอนงาน หรือปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดีทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่ไม่มีความสามารถในการทำงานหรือไม่ถึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ นอกจากนี้ องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีการจัดการด้านบุคลากรที่ดี ไม่มีการประชุมนิเทศ การสอนงาน การถ่ายทอดทักษะให้กันและกันอย่างเป็นระบบ บุคลากรใหม่ต้องมีการเรียนรู้เอง “แบบมวยวัด” ด้วยเป็นการให้มีการลองผิดลองถูกกันไป หากบุคลากรใหม่สามารถอดทนในสภาพการทำงานแบบนั้นได้ ก็ยังคงทำงานได้ต่อไป แต่หากบุคลากรใหม่ไม่สามารถปรับตัวได้ ก็อาจจะลาออกไปในที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นผลมาจากการทำงานที่รอคำสั่งของผู้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงกว่า ทำให้บุคลากรทำงานอย่างไม่กล้าคิดสร้างสรรค์ หรือคิดนอกกรอบ หรือไม่มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาดน พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นๆ ซึ่งในสังคมโลกาภิวัตน์ องค์กรไทยส่วนใหญ่ได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดและศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้น วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพ ฯลฯ ได้ถูกนำเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาปรับใช้ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบางองค์กรมีการจัดระบบการปฐมนิเทศ การสอนงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เส้นทางอาชีพ ฯลฯ ที่ชัดเจนให้กับบุคลากร รวมทั้งบางองค์กรที่เจ้าของกิจการเป็นชาวไทยและมีการทำธุรกิจที่เริ่มต้นเองและได้ผสมผสานวัฒนธรรมการจัดการแบบไทยและแบบตะวันตก เข้าด้วยกัน ได้อย่างเหมาะสม ทำให้การบริหารจัดการนี้สามารถสร้างความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมหรือลักษณะการจัดการแบบไทยในองค์กรไทยส่วนใหญ่ยังมีการปฏิบัติกันอยู่แต่ในขณะเดียวกันบางองค์กรอาจไม่มีลักษณะการจัดการดังที่กล่าวมา หรือมีในบางลักษณะเท่านั้น ทั้งนี้ด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ขนาดขององค์กร (ขนาดเล็ก กลางและใหญ่) ลักษณะการบริหารงานของผู้นำองค์กร รวมทั้งการที่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกอยู่ตลอดเวลา และมีการเปิดรับเอาวัฒนธรรมการจัดการจากภายนอกเข้ามาปรับใช้ เช่น วัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่น หรือแบบสากลที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

2.5 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรต่างชาติ

จากการศึกษาเอกสารที่เขียนโดยนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ในหนังสือการจัดการข้ามวัฒนธรรม (เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์, 2554) ได้มีการอธิบายลักษณะการจัดการหรือวัฒนธรรมการจัดการองค์กรแบบต่างชาติไว้หลากหลายสัญชาติ ดังนั้นในส่วน of ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรต่างชาติ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอวัฒนธรรมองค์กรของประเทศที่เข้ามาลงทุน จัดตั้งองค์กรในไทยที่นิยมดังต่อไปนี้

2.5.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น สามารถสรุปลักษณะการจัดการหรือวัฒนธรรมการจัดการองค์กรแบบญี่ปุ่น ดังนี้

2.5.1.1 การจัดการแบบญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส

ระบบอาวุโสในที่นี้คือการทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งเรื่องนี้มีผลเชื่อมโยงกับระบบการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานของชาวญี่ปุ่นนั้น จะมีระดับที่สูงขึ้นตามอายุการทำงานในองค์กร ระบบอาวุโสขององค์กรชาวญี่ปุ่นนั้นยังสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ (Relationship) คือ ผู้อาวุโสหรือรุ่นน้องจะมีการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ได้รับการปฏิบัติเช่นนี้ตั้งแต่เรียนอยู่ในโรงเรียน) รุ่นพี่มีหน้าที่ที่จะต้องสอนงาน แบ่งปันความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานให้รุ่นน้องอย่างจริงใจ สังคมการทำงานของชาวญี่ปุ่นมีความคาดหวังรุ่นพี่หรืออาวุโสกว่า จะให้ความช่วยเหลือผู้อ่อนอาวุโสทั้งในเรื่องสังคม และงานที่ทำ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ระบบอาวุโสขององค์กรญี่ปุ่นจึงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานอยู่กับบริษัทหนึ่งนานๆ เพราะมีความมั่นใจกับการปรับเงินเดือนและก้าวหน้าในการทำงานขึ้นไปเรื่อยๆ แต่อย่างไรก็ตาม ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน นอกจากยี่ระบบอาวุโสแล้ว องค์กรชาวญี่ปุ่นยังให้ความสำคัญกับความสามารถและทักษะด้วย (Ability and Skills) เพราะการทำงานในองค์กรของชาวญี่ปุ่น บุคลากรทุกคนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพนับตั้งแต่เข้าไปทำงานในตอนแรกๆ และตลอดไปจนกว่าจะออกจากงานไป (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2542) ในการที่ชาวญี่ปุ่นยึดระบบอาวุโส สามารถกล่าวได้ว่า ระบบการปกครอง ที่มีลำดับชั้น (Hierarchy System) เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงได้ยากในการทำงานภายในองค์กรของชาวญี่ปุ่น หรือการพบปะของบุคคลในสังคม

2.5.1.2 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและมีการจ้างงานตลอดชีพ (Emphasis on Human and Life Long Employment)

องค์กรของชาวญี่ปุ่นนั้นจะให้ความสำคัญกับบุคลากรมาก นับตั้งแต่การรับสมัครงาน กระบวนการคัดเลือก จะค่อนข้างพิถีพิถันมาก แต่ในขณะเดียวกันก็จะให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ ถึงแม้ว่าจะไม่มีทักษะ ประสบการณ์การทำงานมาก่อน แต่เมื่อได้สัมผัสและมองเห็นทัศนคติหรือบุคลิกภาพที่สะท้อนความมุ่งมั่น ก็จะทำให้โอกาสได้เข้ามาทำงาน เมื่อทำงานแล้วก็จะมีการดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นการปฏิบัติที่องค์กรเอาใจใส่บุคคลเปรียบประดุจการดูแลคนในครอบครัวเดียวกัน อีกทั้ง องค์กรของชาวญี่ปุ่นยังมีการดูแลในเรื่องสุขภาพอนามัย และการพักผ่อนของบุคลากร และยัง ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ได้ทำงานมายาวนานและทุ่มเททั้งปี องค์กรจึงมีนโยบายให้บุคลากรทั้งหมดได้ พักผ่อนร่วมกัน ด้วยการเดินทางไปทัศนศึกษา (Study Trip) พร้อมการหยุดพักผ่อนประจำปี จึงเกิดเป็นความนิยมจัดการเดินทางศึกษาดูงานไปด้วยพักผ่อนไปด้วยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการให้ความสำคัญกับบุคลากร เทคนิคการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอีกประการหนึ่งที่องค์กรชาวญี่ปุ่นใช้กันมาก คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบเป้าหมายของกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้น รับทราบข้อมูล ด้านการทำงาน การพัฒนา การวิจัยที่เกิดขึ้นกับองค์กรอันส่งผลกระทบต่อบุคลากรทุกคน

2.5.1.3 วัฒนธรรมการจัดการและการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Group Decision Making)

ในองค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีกระบวนการทำงานแบบกลุ่มหรือโดยความคิดเห็นที่พ้องกัน เพื่อเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรในภาพรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนจะได้รับบทบาทในการทำงานเท่าเทียมกันในระบบการตัดสินใจ (Decision Making Process) โดยไม่ได้ขัดต่อการทำงานที่ยึดอาวุโส เพราะผู้อาวุโสหรือผู้บริหารจะรับฟังลูกน้อง ให้โอกาสลูกน้องในการเสนอความคิดเห็นที่จะส่งผลดีต่อบริษัทหรือองค์กร ซึ่งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของลูกน้อง กล่าวได้ว่า ระบบนี้ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรได้ และสร้างความภาคภูมิใจ โดยเฉพาะความรักผูกพันกับองค์กร (Royalty)

2.5.1.4 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นคุณภาพ (Quality Focusing)

ในองค์กรของชาวญี่ปุ่น จะให้ความสำคัญหรือเน้นที่คุณภาพของกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน ดังจะปรากฏคำ “อย่าหยุดความพอใจอยู่เท่านั้น ปรับปรุงผลิตภัณฑ์อยู่ตลอดเวลา” หรือคำว่า “Safety first ปลอดภัยไว้ก่อน” นับเป็นการกระตุ้นบุคลากรทุกคน นับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปจนถึงพนักงานคนใหม่ให้ช่วยกันมองหาแนวทางใหม่ในการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อลดอัตราของเสียลง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจกับสิ่งที่พวกตนได้ ช่วยสร้างสรรค์ขึ้นมาพัฒนางาน พร้อมกันนั้นองค์กรชาวญี่ปุ่นจะมีการพัฒนา ทักษะของบุคลากรด้วยการปลูกฝัง วัฒนธรรมการรักการแข่งขัน (Be Competitive) โดยเพื่อให้เกิดการกระทำที่ดีกว่าคู่แข่งนั่นเอง (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2542) หากเป็นองค์กรธุรกิจ นอกจากจะมีการจัดการที่เน้นคุณภาพแล้ว ยังบริการลูกค้า (Customer) อย่างเต็มที่อีกด้วย โดยกระบวนการที่เน้นคุณภาพนี้ เริ่มตั้งแต่การผลิตสินค้า ซึ่งการจัดการองค์กรที่เน้นคุณภาพจะสะท้อนได้จากหลักการและการปฏิบัติที่เกิดจากองค์กรที่ได้มีการเผยแพร่และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย เช่น การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การพัฒนาคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management: TQM) การพัฒนาสถานที่ทำงานด้วยการทำกิจกรรม 5 ส. หลักการการพัฒนา (ทักษะหรือการปฏิบัติงาน) อย่างต่อเนื่อง (Kaisen or Continuous Development)

2.5.1.5 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning Organization and Personnel Development)

ด้วยลักษณะของชาวญี่ปุ่นที่รักการศึกษาและใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะทำงานในอาชีพอะไรก็ตามชาวญี่ปุ่นยังให้ความสำคัญกับการศึกษา การเรียนในงาน (Workplace learning) ซึ่งการเริ่มทำงานในองค์กรของชาวญี่ปุ่น บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการปฐมนิเทศ (Orientation) ในบางองค์กรใช้เวลามากกว่า 6 เดือน รวมทั้งการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) การสอนงานจากพี่เลี้ยงหรือหัวหน้างานรุ่นพี่ (Mentor) และในการทำงานทุกปี บุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับเปลี่ยนหรือการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาหรือพุทธิพิสัย (Cognitive Skill) หรือการพัฒนาทักษะการทำงาน การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ (Technical Skill) และทักษะด้านพฤติกรรมการทำงาน (Behavior Skill) อันเป็นเรื่องการรักษากฎระเบียบวินัย การทำงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบและองค์กร

2.5.1.6 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการหมุนเวียนเปลี่ยนงานหรือ เปลี่ยนหน้าที่ (Job Rotation)

สืบเนื่องจากการที่องค์กรของชาวญี่ปุ่นมีการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมออันเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในภาพรวม การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา นี้ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานภายในองค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบอีกด้วย ทั้งนี้องค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีการปฏิบัติที่ให้บุคลากรทุกคนเมื่อทำงานในหน้าที่หนึ่งๆ เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว จนเกิดความชำนาญจะต้องมีการถ่ายทอดให้บุคลากรที่มาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ใหม่ แล้วจึงย้ายไปทำงานในหน้าที่ใหม่ เพื่อเรียนรู้งานใหม่ ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้เกิดขึ้นทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร

2.5.1.7 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการวางแผนระยะยาว (Long Term Planning)

ด้วยชาวญี่ปุ่นมีนิสัยในการทำงานอย่างรีบเร่งและเคร่งครัดในเรื่องของเวลา (อันเป็นผลของปัจจัยด้านธรรมชาติ ภูมิประเทศ) โดยเฉพาะการทำงานในองค์กรที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ที่ต้องมีการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า อันมีระยะเวลาส่งมอบที่ชัดเจน การแข่งขันสูงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจะพบว่า องค์กรแบบญี่ปุ่นจะมีวัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการวางแผนระยะยาวและเน้นคุณภาพคู่กันไป การคิดวางแผนเพื่อป้องกันเรื่องที่จะเกิดขึ้นได้ ด้วยการประชุมร่วมกันอยู่ตลอดเวลาเพื่อวางแผนที่มุ่งป้องกันการเสี่ยงต่อการสูญเสียศักยภาพในการแข่งขัน

2.5.1.8 วัฒนธรรมการจัดการที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และรักษาภาวะเฉียบ

ด้วยการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจแบบกลุ่ม การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และแต่ละแผนกจะทำงานอย่างเต็มที่และรับผิดชอบ สามารถส่งงานและประสานงานกันอย่างดี องค์กรของชาวญี่ปุ่นมักเป็นการกระจายอำนาจและมีความคล่องตัวสูง เนื่องด้วยอำนาจไม่ได้ถูกรวบไว้ที่ศูนย์กลาง (ระบบอาวุโสไม่ได้มีอิทธิพลในเรื่องนี้) เช่น หากหน่วยงานใดอยู่ใกล้กับเหตุการณ์นั้นๆ มากที่สุด จะได้รับโอกาสให้เป็นแกนนำในการจัดการกับปัญหานั้นอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพและรวดเร็วทันกาล (คือไม่ต้องรอให้มีการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงก่อน ซึ่งบางกรณีอาจมีความล่าช้า ไม่ทันกาลหรือเกิดความเสียหายมาก) ถึงแม้ว่าองค์กรของชาวญี่ปุ่นจะมีความยืดหยุ่น ปรับตามสถานการณ์ แต่วัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึก คือ การรักษาภาวะเฉียบขององค์กรหรือรักษาสมบัติของส่วนรวมก็ฝังรากลึกเช่นกัน

2.5.1.9 วัฒนธรรมการจัดการที่นิยมให้ของขวัญ (Gift giving)

ประเทศญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกับประเทศในแถบเอเชีย เช่น ประเทศจีน ประเทศไทย ประเทศเกาหลี ฯลฯ ที่มีวัฒนธรรมการให้ของขวัญแก่กัน ซึ่งมีการปฏิบัติกันในครอบครัวและการดำรงชีวิตทั่วไป สำหรับการทำงานในองค์กร การให้ของขวัญแก่กันก็มีการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการที่หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ของขวัญแก่ลูกน้องหรือลูกน้องให้ของขวัญกับหัวหน้าหรือผู้บริหารในเทศกาลต่างๆ และยังรวมไปถึงการให้ของขวัญเมื่อมีการทำธุรกิจร่วมกันหรือการเจรจาต่อรองทางธุรกิจ

จากการศึกษาวัฒนธรรมการจัดการของแบบญี่ปุ่น พบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น มักได้รับยอมรับและเผยแพร่ไปยังองค์กรต่างๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องของคุณภาพ การทำงานและการตัดสินใจเป็นทีม เป็นต้น รวมทั้งวัฒนธรรมการจัดการบางอย่างที่มีการเอกลักษณะเป็นเอกลักษณะที่สว่นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้เนาไปไซประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงไปหรือลดความนิยมไปจากองค์กรของชาวญี่ปุ่น เช่น วัฒนธรรมการจ้างงานตลอดชีพ (Life Long Employment) เพราะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านการจ้างงานให้กับองค์กร และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ก็ทำให้องค์กรปรับตัวได้ยากและไม่สามารถจ้างงานบุคลากรใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้

2.5.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบจีน สรุปวัฒนธรรมการจัดการแบบจีนสามารถแบ่งได้เป็น 9 ประการ ดังต่อไปนี้

2.5.2.1 วัฒนธรรมการจัดการธุรกิจเป็นแบบระบบครอบครัว (Family Based System) องค์กรธุรกิจของชาวจีนส่วนใหญ่จะมีการดำเนินธุรกิจเป็นแบบระบบครอบครัว โดยมีพ่อเป็นใหญ่ในครอบครัว (Paternalism) และการปฏิบัติเช่นนี้ได้ส่งผลทำให้การปฏิบัติภายในองค์กรหรือการทำงาน โดยที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารจะเป็นมีอำนาจหรือเป็นใหญ่ที่สุด ในการจัดการในองค์กรของชาวจีนมักมีการจ้างงานบุคลากรที่ทำงาน เป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกที่อยู่ในตระกูลหรือคนในครอบครัวหรือแซ่เดียวกันเป็นหลัก ซึ่งระบบการทำธุรกิจแบบครอบครัวนี้องค์กรไทยเชื้อสายจีนในประเทศไทย ส่วนใหญ่ก็มีการประพฤติปฏิบัติเช่นเดียวกันตั้งแต่สมัยอดีตและปัจจุบัน

2.5.2.2 วัฒนธรรมการจัดการที่มีการควบคุมธุรกิจด้วยผู้จัดการที่คนในครอบครัว เรียกว่า “หลงจู๊” (Controlling Style by Long Choo)

ในวัฒนธรรมการทำงานแบบระบบครอบครัวนี้ ผู้ทำหน้าที่ดูแลกิจการหรือดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการ ที่เรียกว่า ตำแหน่งหลงจู๊ โดยส่วนใหญ่เป็นบุคคลในครอบครัว เช่น ลุง อา พี่ชายคนโต ทั้งนี้เพราะชาวจีนนั้นให้ความสำคัญกับคนในตระกูลหรือสายเลือดเดียวกันมากกว่า บุคคลภายนอกครอบครัว แต่อย่างไรก็ตาม ชาวจีนก็เปิดโอกาสให้บุคคลที่อยู่ภายนอกตระกูลมาทำงานในตำแหน่งนี้ หากเล็งเห็นถึงความสามารถและไว้วางใจได้ หรือไม่มีบุคคลใดในครอบครัวมีความสามารถเพียงพอจะมาทำงานในตำแหน่งนี้ได้ ซึ่งถ้าหากเป็นบุคคลภายนอก บุคคลผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี จนได้รับความไว้วางใจแล้วให้มาทำงาน ต้องสามารถเรียนรู้การบริหารจัดการ และแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรได้โดยอยู่ภายใต้การดูแล สั่งสอนงานให้จากเจ้าของกิจการหรือผู้อาวุโสในองค์กรอีกชั้นหนึ่ง

2.5.2.3 วัฒนธรรมการจัดการที่นับถือผู้อาวุโสที่อายุมากกว่าหรือทำงานมานานกว่า (Seniority Respect)

ด้วยวัฒนธรรมของชาวจีนนั้น มีความเคารพและกตัญญูต่อผู้อาวุโส พ่อแม่ ญาติพี่น้อง ผู้นำเป็นอย่างมาก อันเป็นผลจากคำสั่งสอนในลัทธิขงจื้อ ดังนั้น ในการทำงาน และการทำธุรกิจจึงได้นำเอาวัฒนธรรมนี้ไปปรับใช้ในองค์กรด้วย โดยบุคคลผู้อ่อนอาวุโสหรือขาดประสบการณ์ในการทำงานจะต้องเรียนรู้ทักษะการทำงานกับคนที่อาวุโสกว่า (ที่เกิดก่อนและทำงานในองค์กรมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก่อน) อย่างนอบน้อม ตั้งใจใฝ่รู้ ในขณะที่เดียวกันคนที่มีอาวุโสกว่าและมีความรู้ ประสบการณ์มากกว่าก็จะถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้อย่างเต็มที่

2.5.2.4 วัฒนธรรมการจัดการที่มุ่งมั่นอย่างคนใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา (Learned Person)

ด้วยชาวจีนมีอุปนิสัยอันเป็นธรรมชาติ คือ เป็นคนที่มีความมุ่งมั่น ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา รักษาเวลา สนใจและมีความเชี่ยวชาญด้านการค้าอยู่เสมอ ดังที่จะพบว่าชาวจีนประกอบการค้าในระยะแรกๆ จะมีขนาดเล็กๆ ด้วยการอดออม ประหยัด อดทน และสามารถสร้างความมั่นคงในธุรกิจได้ในที่สุด โดยชาวจีนจะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรที่เป็นสมาชิกในครอบครัวและคนที่ว่าจ้างเข้ามาทำงานด้วย มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และทำงานได้ในทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ก็เพื่อให้เข้าใจภาพใหญ่ของการทำธุรกิจ

2.5.2.5 วัฒนธรรมการจัดการที่มีการทำงานแบบจดจำ สังเกต แล้ว ลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)

ในการทำงานนั้น ด้วยชาวจีนมีนิสัยที่รักการเรียนรู้ มีความขยัน อดทน ดังนั้นในการทำงานในองค์กรด้านการค้า การทำธุรกิจ ชาวจีนจะฝึกฝนทักษะการทำงานด้วยการสังเกตการทำงานของผู้รู้ ผู้อาวุโสหรือลูกค้า แล้วทำการจดจำนำมาฝึกฝนและปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ

2.5.2.6 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการทำงานหนัก ขยัน ประหยัด อดออม (Work Hard and Economics)

ด้วยอุปนิสัยของชาวจีนที่ไม่เกี่ยงการทำงานที่หนัก มีความขยัน ประหยัด อดออม ดังที่ชาวจีนในสมัยอดีตที่อพยพมาเป็นแรงงานในประเทศไทยและประเทศอื่นๆ แล้วหาช่องทางประกอบการค้า ทำงานอย่างหนักจนตั้งตัวได้ในที่สุด นอกจากนั้น เวลาทำธุรกิจจะพยายามรักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินไว้ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยต้องรักษาคำพูดที่ได้ให้ไว้กับบุคคลภายนอก ถึงแม้ว่าจะเป็นการแข่งขันกันเพื่อผลประโยชน์ในการค้า แต่จะดำเนินไปอย่างถูกต้อง เปิดเผย

2.5.2.7 วัฒนธรรมการจัดการที่ยึดความสัมพันธ์ (Relationship and Connection)

ชาวจีนส่วนใหญ่ นั้น จะมีการทำธุรกิจร่วมกันหรือเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือสายสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ภาษาจีน เรียกว่า “กวนซี” (Guanxi) เช่น ความสัมพันธ์ทางสายเลือด หรือความเป็นญาติที่เรียกว่าแซ่เดียวกัน หรือคนรู้จักกัน เพื่อให้เข้ามาทำงานในองค์กรและการทำงานธุรกิจร่วมกันด้วย หรือให้ความช่วยเหลือในการแนะนำหรือช่วยติดต่อประสานงาน

2.5.2.8 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นแบบกลุ่มพวก (In Group Working)

ด้วยชาวจีนยึดความสัมพันธ์ การเชื่อมโยง สายสัมพันธ์เป็นหลัก ดังนั้นชาวจีนจึงนิยมทำธุรกิจในกลุ่มคนที่รู้จักกันหรือคนในสายเลือดเดียวกัน หรือการทำธุรกิจกับบุคคลที่มีความรู้สึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่าเป็นชาวจีนเหมือนกัน รวมทั้งมีความนิยมจัดการแต่งงานของบุตรหลานในวงการธุรกิจเดียวกัน ทั้งนี้ก็เพื่อให้กิจการที่ทำร่วมกันมีดำเนินการตามความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

2.5.2.9 วัฒนธรรมการจัดการที่มีวัฒนธรรมการรักษาหน้า (Faced Saving)

ด้วยสังคมของเอเชียหรือโลกตะวันออก จะมีวัฒนธรรมของศักดิ์ศรี (Privilege) หรือการรักษาหน้า (Faced Saving) หากพิจารณาในภาพของอดีต เราสามารถพบได้ว่ากิจการที่เป็นของชาวจีนโพ้นทะเลที่ทำธุรกิจในประเทศไทยเมื่อมีความเข้มแข็งหรือมั่นคงในการดำเนินธุรกิจแล้วมักจะกระทำกันอย่างใหญ่โต มีบุคลากรมากมายมาทำงานในองค์กร การประพุดิเช่นนี้ เป็นการแสดงตัวตน เกียรติยศของตนหรือตระกูล วัฒนธรรมการรักษาหน้านี้ ยังส่งผลต่อการทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

สรุปได้ว่า ชาวจีนส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับคนในตระกูลหรือสายเลือดเดียวกัน มากกว่าบุคคลภายนอกครอบครัว ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นไปได้ง่าย และองค์กรธุรกิจจีนส่วนใหญ่จะมุ่งหวังแต่กำไรเป็นสำคัญจนเกิดปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมต่างๆ

2.5.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบอเมริกัน สามารถสรุปวัฒนธรรมการจัดการแบบอเมริกัน ได้ดังต่อไปนี้

2.5.3.1 วัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบเปิดในการจัดการ (Open Based System)

วัฒนธรรมการทำงานที่เป็นระบบเปิด คือองค์กรให้สิทธิเสรีภาพแก่พนักงาน ให้โอกาสแก่บุคลากรทุกคน หากมีความรู้ ความสามารถหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน กล่าวได้ว่า สหรัฐเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้า ยิ่งใหญ่มากที่สุดประเทศหนึ่ง และหลักการบริหาร การจัดการ เทคนิคการบริหารและเทคโนโลยีต่างๆ อย่างแพร่หลาย โดยเห็นว่าเป็นหลักการบริหารที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้สหรัฐอเมริกา มีหลักการบริหารดังกล่าวได้ เพราะเป็นหลักการที่สอดคล้องกับลักษณะความเป็นประชาธิปไตยของสังคมอเมริกา รวมทั้งทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่ทำงานอย่างทุ่มเทและสร้างสรรค์

2.5.3.2 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้อิสระในที่ทำงานแก่บุคลากร (Autonomous at Workplace)

ด้วยองค์กรของชาวอเมริกันเป็นองค์กรที่เปิดกว้างหรือให้โอกาสแก่บุคคล ดังนั้น วัฒนธรรมการจัดการจึงให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงการแต่งกาย ด้วยสภาพสังคมแบบอเมริกันที่เป็นมิตร และไม่เป็นทางการ และชาวอเมริกันจะไม่ตัดสินหรือตีความอย่างปราศจากเหตุผล แต่บุคลากรชาวอเมริกันนั้นส่วนใหญ่แล้ว จะวิเคราะห์ได้ว่าสถานการณ์ใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ในเรื่องการแต่งกายนี้โดยปกติหากเป็นการประชุม การสัมมนา การแต่งกายก็จะสุภาพ นอกจากนี้ องค์กรยังให้อิสระในเรื่องเวลาการมาทำงาน คือองค์กรจะไม่คอยเคร่งครัดในการที่บุคลากรจะต้องทำงานใน

สำนักงานอย่างเดียว และต้องตอบบัตรเข้าออกงาน กล่าวคือ บุคลากรสามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสำนักงานได้ แต่หมายความว่า จะต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดและผลงานต้องมีคุณภาพ

2.5.3.3 วัฒนธรรมการจัดการที่มีการจ้างงานช่วงเวลาสั้น (Short term Employment)

องค์กรชาวอเมริกันจะไม่จ้างบุคคลเข้าทำงานเป็นระยะเวลาที่นานๆ ทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรต้องจ่ายค่าจ้างที่แพง แต่มักนิยมมีการว่าจ้างเป็นระยะ เวลาช่วงสั้นๆ แทน หรือจ้างงานลักษณะเป็นส่วนๆ ไป เพราะมีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ (Specialist) ดังที่องค์กรอเมริกันนับว่าเป็นผู้บุกเบิก แนวคิดเรื่องการจ้างงานแบบเหมาะสมช่วงทำและการทำงานจะมีการเซ็นสัญญาที่ทั้งสองฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง) มีการยอมรับในข้อตกลงที่ปรากฏในหนังสือสัญญาการจ้างงานนั้นๆ ในการเจรจาธุรกิจก็เช่นเดียวกัน ที่ชาวอเมริกันจะให้ความสำคัญกับการทำสัญญาคู่ค้า เพราะการทำสัญญาทำให้มั่นใจในการทำงานหรือกิจการร่วมกันมากกว่าการใช้ความเชื่อใจกัน

2.5.3.4 วัฒนธรรมการจัดการที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้น โดยยึดหลักความสามารถ (Merit Based System)

องค์กรของชาวอเมริกันจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม โดยยึดหลักของความสามารถ ถึงแม้ว่าจะจ้างงานช่วงระยะเวลาสั้นๆ หรือบุคคลเพิ่งเข้ามาทำงานไม่นาน แต่วัฒนธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แทรกซึมไปทุกเรื่อง และบุคลากรที่มีความสามารถและนำเสนอได้ดี ย่อมมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหารระดับสูงๆ ได้อย่างรวดเร็วในการทำงานของชาวอเมริกันนั้น เรื่องความรู้และข้อมูลข่าวสารนับว่ามีความสำคัญ ชาวอเมริกันจะทำงานอย่างทุ่มเทในการแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยชาวอเมริกันจะทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย (Goal and Achievement Oriented) และชอบทำงานในสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีการจัดตกแต่งอย่างดี มีความปลอดภัย เป็นระเบียบ และมีสิ่งของอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5.3.5 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้ความสำคัญกับอาชีพ โดยเน้นความชำนาญเฉพาะทาง (Focusing on Professional and Specialist)

ในองค์กรของชาวอเมริกัน จะพบได้ว่าชาวอเมริกันจะทำงานในอาชีพของตนอย่างทุ่มเท และทำงานแบบเข้าถึงในอาชีพนั้นๆ หมายถึง ทำงานอย่างมีความรู้ ความชำนาญ ระดับ “มืออาชีพ” และด้วยวัฒนธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Work Performance Assessment) เพื่อให้ตนเองสามารถได้รับการต่อสัญญาหรือว่าจ้างหรือรับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ชาวอเมริกันจึงมีการพัฒนาการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และชอบการแข่งขัน เอาชนะตนเองและชนะในอาชีพ (Competitive and Aggressive) มีการ ทำงานอย่างรักษาเวลาและมีความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Work Oriented and Efficient)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.3.6 วัฒนธรรมการจัดการที่ให้อำนาจบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจ หรือการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุด (โดยผ่านระบบการทำงานแบบทีมมาก่อนแล้ว)

องค์กรของชาวอเมริกันจะมีการตัดสินใจในระดับผู้บริหารระดับสูง (CEO) หรือของผู้รับผิดชอบงานนั้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง งานแต่ละงานเมื่อได้มีการกระจายหรือมอบหมายไปแล้ว อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่บุคคลผู้รับผิดชอบนั้น *รวมทั้งความรับผิดชอบ* ก็เป็นภาระของบุคคลผู้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้บุคลากรได้ร่วมรับผิดชอบงานในองค์กรร่วมกัน หากมีอะไรผิดพลาดบกพร่องจากการทำงาน คนที่รับผิดชอบคือคนที่ตัดสินใจ ซึ่งเรียกว่าเป็นการกระจายอำนาจ ถึงแม้ว่าองค์กรชาวอเมริกัน จะมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม ที่ทุกคนรับผิดชอบงานของตนให้เต็มที่ และนำผลงานมารวมกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือขององค์กร แต่อย่างไรก็ตาม กระบวนการสุดท้ายที่เป็นการตัดสินใจของระดับองค์กรจะเป็นบทบาทของผู้บริหารระดับสูงสุด

2.5.3.7 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นการทำงานเป็นเรื่องๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง (One Thing at a Time)

องค์กรของชาวอเมริกันจะให้ความสำคัญของเวลา คือ การทำงานของแต่ละบุคคลจะมีการจัดเรียงตารางเวลาทำงานที่ชัดเจนและทำงานให้เสร็จเป็นเรื่องๆ ไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ หรือแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งในการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับธุรกิจ เรื่องการรักษาในการนัดหมายนับเป็นเรื่องที่คนอเมริกันให้ความสำคัญอย่างมาก

2.5.3.8 วัฒนธรรมการจัดการที่ยึดเรื่องระบบ (Focusing on System Based)

องค์กรของชาวอเมริกันจะทำงานอย่างเป็นระบบหรือยึดระบบเป็นหลักในการทำงาน การจัดการแต่ละบุคคลจะมีขั้นตอนการทำงาน เริ่มจากมีวางแผน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยอยู่บนฐานของนโยบายและวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์กร นอกจากนี้ยังพบได้ว่าหลักการจัดการ หลักการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับการเผยแพร่ไปทั่วโลกแพร่ หรือมีการเผยแพร่หลักการระบบใหม่ๆ นั้น มักเป็นตำราหรือหนังสือที่มาจากสังคมอเมริกันเป็นส่วนใหญ่

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมการจัดการของสหรัฐ อาจเรียกได้ว่าเป็นวัฒนธรรมการจัดการสากลที่หลายๆ ประเทศหรือประเทศส่วนใหญ่มุ่งจะพัฒนาเลียนแบบ เพื่อให้สามารถบรรลุความสำเร็จในการทำงานหรือการทำธุรกิจในสังคมโลก

2.5.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเยอรมนี สามารถสรุปวัฒนธรรมการจัดการแบบเยอรมนีเป็นประเด็นๆ ได้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.4.1 วัฒนธรรมการจัดการที่มีรูปแบบยึดฐานสมรรถนะและความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและการปฏิบัติจริง (Pattern of Business Related Practices Built Around a Competence)

ประเทศเยอรมนีให้ความสำคัญและบังคับให้มีผลปฏิบัติอย่างทั่วถึงในเรื่องการฝึกอบรมด้านอาชีพ (Vocational training หรือ Apprenticeship) นี้ได้รับมีชื่อเสียงไปทั่วโลกกว่าเป็นระบบที่มีคุณภาพมากและกระทำได้จริง โดยอาชีพต่างๆ ในประเทศเยอรมนีมีมาตรฐานหลักสูตรกว่า 400 อาชีพ ภายใต้การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เรียกว่าระบบทวิภาคี (Dual system) ที่ส่งเสริมให้เยาวชนหญิงชายอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่สนใจด้านอาชีวศึกษาได้เข้าเรียนในระบบทวิภาคี หลักสูตรใช้เวลา 3 ปี โดยมีการเรียนรู้ด้านทฤษฎีในสถาบันการศึกษาเป็นเวลา 2 วัน แล้วมีการฝึกการทำงานในสถานประกอบการจริงในสาขาอาชีพนั้นๆ เป็นเวลาอีก 3 วัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างระบบการฝึกอบรมและการจ้างงาน โดยมีการทำงานร่วมกันอย่างจริงจังและเป็นระบบที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.5.4.2 วัฒนธรรมการจัดการเน้นความสำคัญของมนุษย์ในองค์กร (Focusing on Human Resource)

ด้วยประเทศเยอรมนีให้ความสำคัญกับมนุษย์ในองค์กร หรือทรัพยากรมนุษย์ จึงมีการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างสูงและเน้นการพัฒนา ดังที่ระบบการอาชีวศึกษาแบบทวิภาคีของเยอรมนีได้กระทำตั้งแต่ในสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ หรือภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ประเทศเยอรมนีให้ความสำคัญกับทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหาร โดยที่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อฝึกอาชีพในสถานประกอบการ จะมีการสอนงานโดยพี่เลี้ยง (Mentor) หรือในประเทศเยอรมนีเรียกว่า Meister ซึ่งการได้มาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพนี้ ผ่านกระบวนการมาอย่างเป็นระบบ และต้องมีการสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งใบประกาศ

2.5.4.3 วัฒนธรรมการจัดการที่เน้นเรื่องทักษะ (Focusing on Skill and Competency)

ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรของเยอรมนีนั้นได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญจริงๆ (Master of Craft) เพราะผู้บริหารในองค์กรวิชาชีพทุกคนล้วนได้รับหรือผ่านระบบการฝึกอบรมด้านอาชีพมาแล้วทั้งสิ้น ซึ่งการศึกษาอาชีวศึกษาแบบนี้จะมีกระบวนการสร้างทักษะอย่างเป็นระบบ อันเป็นแนวคิดของการจัดการศึกษาที่เรียกว่า (Working Life) คือ เรียนทฤษฎีในโรงเรียนและฝึกงานวิชาชีพในสถานประกอบการที่เป็นสถานที่ทำงานจริงๆ ไปพร้อมๆ กัน ภายใต้การดูแลของผู้มีประสบการณ์ และในขณะเดียวกันก็จะมีโอกาสทำงานแบบอิสระที่จะพัฒนางานไปพร้อมๆ กัน โดยก่อนจบการศึกษาจะต้องผ่านการทดสอบเพื่อให้ได้ใบประกอบวิชาชีพที่มีมาตรฐานระดับชาติ ดังนั้น เมื่อบุคคลเหล่านั้นได้ก้าวมาสู่ตำแหน่งผู้บริหารแล้ว ทำให้เข้าใจในงานอย่างลึกซึ้งและรวดเร็ว และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่แล้วจะให้การสนับสนุนเลื่อน

ตำแหน่งแก่บุคลากร โดยยึดฐานเรื่องคุณภาพของทักษะที่บุคคลมีอยู่ และจำนวนปีของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงานด้านอาชีพนั้นๆ หรือเป็นคุณสมบัติด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ดังนั้นชาวเยอรมันแต่ละบุคคลจึงมีการพัฒนาทักษะด้วยตนเองและจากองค์กร

2.5.4.4 วัฒนธรรมการทำงานที่ให้อิสระในที่ทำงาน (Autonomous at Workplace)

ด้วยกระบวนการฝึกอบรมอาชีพของเยอรมนีนั้น ได้เริ่มกระทำตั้งแต่เป็นเยาวชน โดยเน้นการฝึกปฏิบัติภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญอย่างใกล้ชิดและมีการแบ่งเวลาให้สามารถทำงานเองตามลำพังได้ การฝึกอบรมด้านอาชีพเป็นการฝึกความรับผิดชอบ การบ่มเพาะทักษะการทำงาน (Technical Skill) ทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skill) ตลอดจนการเรียนรู้ในสังคม นอกจากนี้ด้วยการให้อิสระในการทำงาน กระบวนการฝึกอบรมด้านอาชีพที่ตนเองเลือกสอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบตะวันตกได้ก่อให้เกิดความผูกพันในงาน ส่งผลทำให้บุคลากรทำงานในตำแหน่งหรือองค์กรที่สังกัดอย่างยาวนานและการมีความคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มุ่งเน้นการผลิตที่มีคุณภาพในระดับที่สูงหรือมีมาตรฐาน (Quality and Innovation)

สรุป วัฒนธรรมการจัดการแบบเยอรมนีจะเป็นลักษณะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตนและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับไปทั่วโลกถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวัฒนธรรมการจัดการที่มีต่อองค์กรและหลักการอาชีวศึกษา (Vocational Education) ที่ยึดการเรียนรู้ที่สถานประกอบการเป็นหลัก (Workplace Based) อันมีรากฐานที่ยาวนาน ในการพัฒนาอาชีพ ทักษะของวิชาชีพ การฝึกอบรมด้านอาชีพที่เป็นความร่วมมือกันอย่างจริงจังและเป็นระบบของหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ (Workplace) ด้วยปรัชญาที่เชื่อว่าทักษะการทำงานด้านเทคนิค (Technical Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skill) จะได้มาซึ่งการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนสถาบันการศึกษาจะเป็นแหล่งที่ทำกรบ่มเพาะปลูกสร้างทักษะด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Skill) ได้เป็นอย่างดี

2.6 คนวัยทำงานและลักษณะของงานในเขตภาคกลาง

2.6.1 ความหมายของคนวัยทำงาน

สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย (ม.ป.ป.) ระบุว่ากลุ่มวัยทำงานเป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงวัย 15 - 60 ปี โดยในปี พ.ศ.2540 ประเทศไทยมีประชากรในวัยนี้ถึง 38.97 ล้านคน จำนวนการตายของประชากรในกลุ่มนี้ จะสูงมากในช่วงอายุ 25 - 29 ปี (ร้อยละ 6.7) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 30 - 34 ปี (ร้อยละ 6.5) และในวัย 55 - 59 ปี (ร้อยละ 6.2) โดยที่เพศชายเสียชีวิตมากกว่าเพศหญิงประมาณ 3 เท่า

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 พบว่าจำนวนผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป 56.11 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงานถึง 37.72 ล้านคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงสรุปได้ว่า คนวัยทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงวัย 15 - 60 ปี

2.6.2 ลักษณะของงานในเขตภาคกลาง

การแบ่งพื้นที่เขตภาคกลาง ตามราชบัณฑิตยสถาน ภาคกลางประกอบด้วยจังหวัด 21 จังหวัดและเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 1 เขต ดังนี้

1. กรุงเทพมหานคร
2. จังหวัดกำแพงเพชร
3. จังหวัดชัยนาท
4. จังหวัดนครนายก
5. จังหวัดนครปฐม
6. จังหวัดนครสวรรค์
7. จังหวัดนนทบุรี
8. จังหวัดปทุมธานี
9. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
10. จังหวัดพิจิตร
11. จังหวัดพิษณุโลก
12. จังหวัดเพชรบูรณ์
13. จังหวัดลพบุรี
14. จังหวัดสมุทรปราการ
15. จังหวัดสมุทรสงคราม
16. จังหวัดสมุทรสาคร
17. จังหวัดสระบุรี
18. จังหวัดสิงห์บุรี
19. จังหวัดสุโขทัย
20. จังหวัดสุพรรณบุรี
21. จังหวัดอ่างทอง
22. จังหวัดอุทัยธานี

ลักษณะของงานในภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นอาชีพเพาะปลูก คือการทำนา แต่จะมีอาชีพอื่นอีกมาก เช่น การทำไร่ข้าวโพด ข้าวฟ่าง การทำสวนผัก สวนผลไม้ ฯลฯ นอกจากนั้นยังมีการอุตสาหกรรมต่างๆ การค้า งานบริการ ล้วนแต่เป็นอาชีพสำคัญ กรุงเทพมหานครเป็นเขตที่มีประชากรจำนวนมาก เป็นแหล่งรวมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศไทยเริ่มมีผลิตผลทางอุตสาหกรรมมากขึ้น เพราะการขยายตัวได้เริ่มจากภาคกลางนี้เองและทำให้ในปัจจุบันมูลค่าการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งออกของผลิตผลทางอุตสาหกรรมมีมากกว่ามูลค่าการส่งออกของผลิตผลทางด้านเกษตรกรรม เนื่องจากภาคกลางเป็นแหล่งอาชีพที่สำคัญจึงพบว่าประชากรในภูมิภาคอื่นได้อพยพมาหางานในภูมิภาคนี้ โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครและบริเวณใกล้เคียง

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความแตกต่างของตัวแปรทั้ง 3 ระหว่างพนักงานที่ทำงานขององค์กรไทย และองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในประเทศไทย โดยทำการศึกษาพนักงานใน 3 องค์กร คือ องค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 553 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาสถิติพรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และหาสถิติอนุมานเพื่อทดสอบความแตกต่างหรือความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับแรงจูงใจในการทำงานและและความขี้เกียจ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความขี้เกียจของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยพบผลเช่นเดียวกันทั้งกลุ่มพนักงานทั้งหมดและในกลุ่มย่อยขององค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ (2) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อยพบผลเช่นเดียวกันทั้งในทั้งกลุ่มพนักงานทั้งหมดและในกลุ่มย่อยขององค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษ (3) ความขี้เกียจกับความสุขในการทำงาน พบว่าความขี้เกียจไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีความขี้เกียจมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) และด้านการทำงานดี (Happy Work - Life) นอกจากนี้การวิเคราะห์ในแต่ละองค์กร พบว่า ในองค์กรไทยพนักงานที่มีความขี้เกียจมากมีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีความขี้เกียจน้อย แต่ไม่พบผลดังกล่าวใน องค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษ

ศรัญญา แสงลุ่มสุวรรณ และคณะ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 คน ตัวแปรที่ศึกษามี 6 ตัว ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ความผูกพันของพนักงานต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 ผลการวิจัยแสดงว่า โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าไค - สแควร์ เท่ากับ 8.03 ที่องศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนี GFI, AGFI และ CFI มีค่าเท่ากับ 0.99, 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ร้อยละ 78 และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพยายามทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ มายังความพยายามทุ่มเทของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเป็นค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก และเชิงลบ ตามลำดับ

ศราวุธ แสงประกาย (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาย กรณีศึกษาบริษัทเคอเบล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชายของบริษัทเคอเบล จำกัด จำนวน 323 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ทำวิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้คืออัตราส่วนร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์ สัน และทดสอบความแตกต่างของตัวแปรโดยใช้อัตราส่วนวิกฤต(1 - 1st) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F - test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชายบริษัทเคอเบล จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัย อื่นๆ ได้แก่ พนักงานชายที่มีเพศต่างกัน พนักงานชายที่มีอายุต่างกัน พนักงานชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประชา คุณมะยูร (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งองค์กรธุรกิจสัญชาติญี่ปุ่นมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อระบบอุตสาหกรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมทั้งมีการจ้างงานแรงงานชาวไทยจำนวนมากเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลาย ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่เรียกว่าการบริหารแบบญี่ปุ่น ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบญี่ปุ่น 2) เพื่อศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบญี่ปุ่นกับระดับความสุขในการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบญี่ปุ่นกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจที่มีรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่น จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านอายุงานในการทำงาน (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพศและด้านอายุงานในการทำงาน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพศและอายุงานในการทำงาน (4) รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 (5) รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านเงินเดือนและรางวัลและแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ด้านตัวงานและสภาพแวดล้อมในงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ผ่านการยินยอมจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากมีการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ผ่านการอนุญาตจากผู้เกี่ยวข้อง ถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20 – 29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ 10,001 - 25,000 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจ ในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงานอยู่ในระดับ มาก ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงาน รางวัล และเงินเดือน อยู่เพียงแค่นี้ ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และพนักงานส่วนใหญ่มีความภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีความภักดีต่อองค์กรในทุกด้าน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t - test และ F - test ตาม ลักษณะของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ องค์กรเป็นที่พึงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความท้าทายในการทำงาน เจ้าหน้าที่สถาบันต้องทำงานหนัก บนความท้าทายและความคาดหวังค่อนข้างสูงของมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม สถาบันควรจัดให้มีการฝึกทักษะ เทคนิคต่างๆ ในการทำงานท่ามกลางการปฏิบัติจริง ระบบการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือกัน ทั้ง ตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนกลางและงานปฏิบัติการในพื้นที่

2. ด้านการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันมีการทำงานเป็นทีมสูง กรณี การจัดงานมหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมงานจำนวนมาก เช่น งานมหกรรมที่อยู่อาศัยโลก งาน วิถีพลังไทย จำเป็นต้องใช้การทำงานเป็นทีมระหว่างส่วนงานสูง จึงควรมีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมแนวราบระหว่างส่วนงานให้มากขึ้น

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ควรการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และควร ครอบคลุมถึงครอบครัวของเจ้าหน้าที่ พ่อ แม่ สามี ภรรยา และบุตร

ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจใน งานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นและ องค์กรไทยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน โดยงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจากองค์กร ญี่ปุ่นจำนวน 221 คน และพนักงานองค์กรไทย จำนวน 206 คน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจาก

องค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย กลุ่มตัวอย่างพนักงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรญี่ปุ่นมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างองค์กรไทย มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งองค์กรไทยและองค์กรญี่ปุ่น แต่มีเพียงปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานเท่านั้นที่ไม่มีความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรญี่ปุ่น ส่วนองค์กรไทยนั้นปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ และ รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรไทย

วิวัฒน์ แสงเพชร (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.891 หลังจากนั้นแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ การศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยกเว้นอายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กฤษฎา ต้นเปาว์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภูมิศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวแปรให้ความเห็นต่อแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้คะแนนในด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

วิรุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัย สมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) และได้คำนวณจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ด้วยสถิติ t - test, ANOVA และ Enter Regression ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความสัตย์สุจริต ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศและอายุ

แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรักษาคำมั่นสัญญา การทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สราวุธ เวฬุริยะพัฒนกุลและวรรณารถ แสงมณี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจำนวน 186 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ t - test ความแปรปรวนทางเดียวและการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ โดยวิธีนำเข้าในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และ 3) ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 72.20 ($R^2 = 0.722$) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนการทำงานและความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มา
ทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์วัดผล
สามารถวัดได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานที่ทำงานในองค์กรไทยหรือองค์กรต่างชาติ
ที่อยู่ในประเทศไทย ที่มีอายุ 15 - 60 ปีในเขตภาคกลางของประเทศไทย เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มี
ขนาดใหญ่และมีจำนวนประชากรจำนวนมาก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบขนาดของประชากร จึงได้ใช้วิธีการคำนวณใช้สูตรของ W.G. Cochran
(W.G. Cochran, 1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จึงได้ขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างเท่ากับ 385 คน โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{P(1-P) Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

p = สัดส่วนประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม

z = ความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพิธีการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$d =$ สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2} = 385$$

จากสูตรการคำนวณข้างต้นจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามจากคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง โดยการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ตามจังหวัดโดยผู้วิจัยทำการเลือกเขตศึกษานั้นมาจากจังหวัดในเขตภาคกลางที่มีจำนวนประชากรผู้ที่มีอายุ 15 - 60 ปี มากที่สุด 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี และนครสวรรค์

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรทั้ง 5 จังหวัด โดยเก็บแบบสอบถามจากคนวัยทำงานในองค์กรไทย จำนวน 200 ตัวอย่าง และคนวัยทำงานในองค์กรต่างชาติ 200 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมต่อการนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างองค์กรไทยและองค์กรต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทย รวมทั้งสิ้นเป็น 400 ตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างแต่ละเขตพื้นที่ตามสัดส่วนของประชากรในประเทศไทย

จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	องค์กรไทย (ฉบับ)	องค์กร ต่างชาติ(ฉบับ)
กรุงเทพมหานคร	3,789,901	109	109
สมุทรปราการ	886,994	25	25
นนทบุรี	824,429	24	24
ปทุมธานี	771,851	22	22
นครสวรรค์	698,264	20	20
รวม		200	200

ขั้นที่ 3 ใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคนวัยทำงานที่มีอายุ 15 - 60 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตภาคกลางของประเทศไทย ในองค์กรไทย จำนวน 200 ตัวอย่าง และคนวัยทำงานในองค์กรต่างชาติ 200 ตัวอย่าง โดยเลือกนิคมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมและสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจ ในส่วนของจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากไม่มีแหล่งนิคมอุตสาหกรรม จึงได้เลือกสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจเท่านั้น ดังนี้

ตารางที่ 3.2 สถานที่ที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม

จังหวัด	สถานที่แจกแบบสอบถาม
กรุงเทพมหานคร	นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง, ย่านสุขุมวิท
สมุทรปราการ	นิคมอุตสาหกรรมบางปู, นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
นนทบุรี	อำเภอเมืองนนทบุรี
ปทุมธานี	นิคมอุตสาหกรรมนวนคร
นครสวรรค์	อำเภอเมืองนครสวรรค์



ภาพที่ 3.1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนของงานวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close - Ended Response Question) ทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และลักษณะองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถาม ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายนาม ดังนี้

ตารางที่ 3.3 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ผศ.ดร. ณีรัฐ ไรจน์นิตติกุล	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
2	ดร. พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
3	นายนเรศ คิมิ	บริษัท มูราโมโต้ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

5. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดย ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

5.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence) โดยใช้สมการ

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
R แทน ผลรวมจากคะแนนรายชื่อที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินนั้นมีการแทนค่าคำตอบ ดังนี้

คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (1)

ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ (0)

คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (-1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ - 1.00 ถึง 1.00 โดยปกติจะพิจารณาคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 หากคำถามข้อใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้ศึกษาจะนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อพิจารณาค่าที่ได้มีข้อคำถามบางข้อที่ต้องปรับและตัดออก เนื่องจากมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เมื่อปรับและตัดข้อคำถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนนัค (Cronbach's alpha coefficient, 1990) ด้วยการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

ค่าความเชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น
0.71 - 1.00	สูง
0.41 - 0.70	ปานกลาง
0.21 - 0.40	ต่ำ
0.00 - 0.20	ต่ำมาก/ไม่มีเลย

หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามที่จัดขึ้นนั้นมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้ จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.918 ซึ่งมากกว่า 0.71

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่า Cronbach's Alpha
ปัจจัยจูงใจ	
ความสำเร็จของงาน	0.824
ลักษณะของงาน	0.822
การได้รับการยอมรับ	0.852
ความก้าวหน้าในงาน	0.849
ความรับผิดชอบในงาน	0.908

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่า Cronbach's Alpha
ปัจจัยคำจูน	
นโยบายและการบริหารงาน	0.887
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.777
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.784
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.870
ความมั่นคงในงาน	0.757
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	0.940

จากตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรรวม 0.940 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่ามากกว่า 0.71 ทุกค่าทุกตัวแปร แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า Cronbach's Alpha
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.732
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	0.766
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.756
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	0.741

จากตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรรวม 0.741 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่ามากกว่า 0.71 ทุกค่าทุกตัวแปร แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ อันจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- ขอจดหมายจาก คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานที่ ที่ต้องการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง

- ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามแก่ตัวอย่าง และอธิบายวิธีการตอบ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เอกสารอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความวารสาร เอกสาร สัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา

3.4 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การจัดทำข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนน และนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยมีวิธีการดังนี้

1. การตรวจสอบ ข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึก และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทำการทดสอบสมมติฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานและส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานและส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (t - test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) หรือ One - way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.6 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย คือ	
สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน	One - Way ANOVA

แตกต่างกัน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย คือ	
สมมติฐานที่ 2.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 2.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 3 แรงงูใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย	Multiple Regression Analysis

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะของการกระจายข้อมูลคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbachs' Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ

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

3.5.3 สถิติเชิงอนุมาน หรือ Inference Statistics ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ นั้น ประกอบด้วย

3.5.3.1 t - test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม คือ เพศของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น ชาย และหญิง กับตัวแปรตาม

สมมติฐานทางสถิติ : ค่าเฉลี่ยของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($H_0 : \mu_1 = \mu_2$)

ค่าเฉลี่ยของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$)

แบ่งการทดสอบออกเป็น 2 กรณี ได้แก่

กรณีที่ 1 เมื่อไม่ทราบความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม แต่ทราบว่า $\sigma_1 = \sigma_2$

สูตรที่ใช้คือ

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

โดยที่ \bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อไม่ทราบความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม แต่ทราบว่า $\sigma_1 \neq \sigma_2$

สูตรที่ใช้คือ

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)} = \frac{n_1 + n_2 - 2}{n_1 - 1 + n_2 - 1}$

โดยสามารถสรุปขั้นตอนการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มด้วยวิธี t-test ได้ดังนี้

1. การตั้งสมมติฐาน H_0 และ H_1
2. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α)
3. คำนวณค่า t จากสูตรข้างต้น
4. เปิดหาค่า t จากตาราง
5. เปรียบเทียบค่า t คำนวณ กับค่า t จากการเปิดตาราง

3.5.3.2 เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
 2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี (One - Way ANOVA) คือ
 - H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 - H_1 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
- หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ เมื่อ } i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.7 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One - Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 X_{ij} คือ คะแนนของแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้า F ที่คำนวณได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้า F ที่คำนวณได้น้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ Least - Significant Different (LSD)

เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F -test ในการวิเคราะห์ One - Way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = \frac{t_{\alpha/2, (n-k)}}{2} \sqrt{MS_W \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

- เมื่อ $\frac{t_{\alpha/2, (n-k)}}{2}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

ในการวิเคราะห์ One-Way ANOVA จะมีการกำหนดนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

3. คำนวณหา $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j; i, j = 1, 2, \dots, k$

\bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.3.3 Multiple Regression Analysis หรือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ใช้ในการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวร่วมกัน กับ ตัวแปรตาม ว่าตัวแปรอิสระจะส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างไร ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามนี้รวมเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (มนัส โพทฤษฎ์เจริญลาก, 2556) สามารถเขียนได้ว่า

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

โดยที่ Y_j แทน ค่าสังเกตที่ j ของตัวแปรตามของประชากร, เมื่อ $j = 1, 2, \dots, n$

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

β_0 แทน ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)

ϵ_j แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ j

P แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่ (กัลยา วานิชบัญญัติ, 2559: 176)

1. ค่าคลาดเคลื่อน (Error of Residual : e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วยค่าเฉลี่ยที่เป็นศูนย์

2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่

3. ค่าคลาดเคลื่อนที่ i และ j ต้องเป็นอิสระกัน หรือ ϵ_i และ ϵ_j ต้องเป็นอิสระกัน

$i, j = 1, 2, \dots, n; i \neq j$

4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน ในกรณีที่ตัวแปรอิสระเกิดความสัมพันธ์กันจะเรียกว่าเกิดปัญหา Multicollinearity

โดยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_j = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_p X_p$$

เมื่อ \hat{Y}_j เป็นค่าประมาณของ Y_j และ

$b_0, b_1, b_2, \dots, b_p$ เป็นค่าประมาณของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$ ตามลำดับ การประมาณค่าจะใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least square method) ซึ่งเป็นการหาค่า a, b_1, \dots, b_k ที่ทำให้ $\sum_{i=1}^n e_i^2 = \sum_{i=1}^n (Y - \hat{Y}_i)^2$ มีค่าต่ำที่สุด

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (กัลยา วานิชบัญญัติ, 2559: 176-178)

ขั้นที่ 1 : ผู้วิจัยพิจารณาว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่จะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม เช่น คาดว่ามีตัวแปรอิสระทั้งสิ้น k ตัว ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$) ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

ขั้นที่ 2 : สร้างสมการแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง Y กับ X_1, \dots, X_k ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หรือ One - way ANOVA ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระทั้ง k ตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

H_1 : มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

หรือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k$$

$$H_1 : \text{มี } \beta_i \neq 0 \text{ อย่างน้อย 1 ค่า ; } i = 1, 2, \dots, k$$

ตารางที่ 3.8 One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ความถดถอย

แหล่งแปรปรวน	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลังสอง SS	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย MS = SS/df	F
ตัวแปรอิสระทั้ง k ตัว	k	SS Regression	MS Regression	$\frac{\text{MS Regression}}{\text{MS Residual}}$
ค่าคลาดเคลื่อน	n - k - 1	SS Residual	MS Residual	
ผลรวม	n - 1	SS Total		

การสรุปผลการทดสอบ One-way ANOVA ในการตรวจสอบความสัมพันธ์

- ถ้ายอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดเลยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

- ถ้ายอมรับสมมติฐาน H_1 (ปฏิเสธสมมติฐาน H_0) แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม และหากเกิดการยอมรับสมมติฐาน H_1 แล้ว ต้องทำการทดสอบในขั้นต่อไปเพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ขั้นที่ 4 ทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระครั้งละ 1 ตัว โดยต้องทำการทดสอบสมมติฐาน k ครั้ง โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระตัวที่ i ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม; $i = 1, 2, 3, \dots, k$

H_1 : ตัวแปรอิสระตัวที่ i มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

หรือ

$H_0: \beta_i = 0$

$H_1: \beta_i \neq 0$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$t = \frac{b_i - 0}{SE(b_i)}$$

โดยที่ $SE(b_i)$ แทน ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i

ขั้นที่ 5 จะเป็นการตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ซึ่งจะใช้ R^2 หรือ Adjusted R^2 ในการหาระดับความสัมพันธ์ จากสูตร

$$R^2 = \frac{SS \text{ Regression}}{SS \text{ Total}} \text{ และ } 0 \leq R^2 \leq 1$$

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 + \frac{(n-1)}{n-k-1} R^2$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย” ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H ₀	แทน	สมมติฐาน
H ₁	แทน	สมมติฐาน
b _i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการวิจัยจากคนวัยทำงานในเขตภาคกลางจำนวน 400 คน ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงจำนวน ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยุงาน และลักษณะองค์กร

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	174	43.50
หญิง	226	56.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	32	8.00
25 - 35 ปี	268	67.00
36 - 45 ปี	67	16.75
มากกว่า 45 ปี	33	8.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมาคือ มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ

16.75 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษาของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	1.25
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	31	7.75
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	48	12.00
ปริญญาตรี	296	74.00
สูงกว่าปริญญาตรี	20	5.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และมีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	329	82.25
สมรส	65	16.25
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	1.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพโสด จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 82.25 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	25	6.25
15,001 - 20,000 บาท	121	30.25
20,001 - 25,000 บาท	153	38.25
25,001 - 30,000 บาท	39	9.75
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	62	15.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตาม อายุงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	127	31.75
6 - 10 ปี	139	34.75
11 - 15 ปี	102	25.50
16 - 20 ปี	20	5.00
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	12	3.00
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 รองลงมาคือ มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 มีอายุงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 มีอายุงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และมีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามลักษณะองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

ลักษณะองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
องค์กรไทย	200	50.00
องค์กรต่างชาติ (เช่น ญี่ปุ่น จีน อเมริกา เยอรมนี)	200	50.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยศึกษาคนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรไทย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และคนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างชาติ เช่น ญี่ปุ่น จีน อเมริกา เยอรมนี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

โดยสรุป คือ ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน แบ่งตามลักษณะองค์กร 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์กรไทยจำนวน 200 คน และองค์กรต่างชาติ จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี และมีสถานภาพโสด การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 25,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

n = 400				
แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ความสำเร็จของงาน	3.86	0.65	มาก	1
ลักษณะของงาน	3.74	0.68	มาก	3
การได้รับการยอมรับ	3.83	0.68	มาก	2
ความก้าวหน้าในงาน	3.58	0.66	มาก	8
ความรับผิดชอบในงาน	3.67	0.64	มาก	5
ปัจจัยค้ำจุน				
นโยบายและการบริหารงาน	3.29	0.57	ปานกลาง	10
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.57	0.63	มาก	9
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.60	0.56	มาก	7
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.69	0.68	มาก	4
ความมั่นคงในงาน	3.65	0.67	มาก	6
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.64	0.38	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 2 คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

n = 400

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.88	0.78	มาก	2
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้สำเร็จลุล่วง	3.91	0.84	มาก	1
ท่านสามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วนและทำสำเร็จได้	3.88	0.78	มาก	2
ท่านพอใจกับผลของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.80	0.86	มาก	4
ด้านความสำเร็จในงานโดยรวม	3.86	0.65	มาก	-

ด้านความสำเร็จในงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านความสำเร็จในงาน จากตารางที่ 4.9 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้สำเร็จลุล่วง พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78 เช่นเดียวกับ ท่านสามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วน และทำสำเร็จได้

พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา

จากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับผลของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

n = 400				
ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.78	0.81	มาก	3
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	3.79	0.83	มาก	2
งานที่ท่านทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับองค์กร	3.55	0.91	มาก	4
งานที่ท่านทำมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน	3.84	0.77	มาก	1
ด้านลักษณะของงานโดยรวม	3.74	0.68	มาก	-

ด้านลักษณะของงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านลักษณะของงาน จากตารางที่ 4.10 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านทำมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทายความสามารถ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับองค์กร พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ

n = 400				
ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.72	0.79	มาก	3
ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.68	0.83	มาก	4
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญห	3.96	0.96	มาก	2
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติเสมอ	3.98	0.94	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวม	3.83	0.68	มาก	-

ด้านการได้รับการยอมรับ

เมื่อพิจารณาถึงด้านการได้รับความยอมรับ จากตารางที่ 4.11 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติเสมอ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.98 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 2 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน

n = 400				
ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น	3.56	1.02	มาก	2
ท่านได้รับการพิจารณาประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานน่าเชื่อถือได้	3.48	0.80	มาก	3
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน	3.45	0.89	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

n = 400				
ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	3.83	0.98	มาก	1
ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวม	3.58	0.66	มาก	-

ด้านความก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านความก้าวหน้าในงาน จากตารางที่ 4.12 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับพิจารณาประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานน่าเชื่อถือได้ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.48 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน

n = 400				
ด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้	3.92	0.90	มาก	1
ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการทำงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	3.39	0.85	ปานกลาง	3
ท่านมีโอกาสดำเนินการรับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	3.41	0.87	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม	3.67	0.64	มาก	-

ด้านความรับผิดชอบในงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านความรับผิดชอบในงาน จากตารางที่ 4.13 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.92 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสดำเนินการรับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการทำงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
องค์กรมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	3.39	0.84	ปานกลาง	2
องค์กรและหน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.34	1.25	ปานกลาง	3
เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน	3.82	0.95	มาก	1
นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเจริญเติบโต	2.62	1.17	ปานกลาง	4
ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวม	3.29	0.57	ปานกลาง	-

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านนโยบายและการบริหารงาน จากตารางที่ 4.14 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 2 องค์กรมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 องค์กรและหน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อคุณผู้เห็นได้ไปใช้ประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.25

ลำดับที่ 4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเจริญเติบโต พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และมีระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.17

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

n = 400				
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.55	0.90	มาก	2
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ทำ	3.53	0.87	มาก	4
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.55	0.83	มาก	2
ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น สวัสดิการ ชุดฟอร์ม รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ฯลฯ	3.65	0.92	มาก	1
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวม	3.57	0.63	มาก	-

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

เมื่อพิจารณาถึงด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากตารางที่ 4.15 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น สวัสดิการ ชุดฟอร์ม รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ฯลฯ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

ไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 2 หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90 เช่นเดียวกับ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 4 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ทำ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

n = 400				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่าน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.57	0.86	มาก	4
ท่าน มีความสามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3.60	0.86	มาก	2
ลักษณะหรือวิธีการทำงานของท่านก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.83	มาก	2
ท่านให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความสะดวกหรือต้องการความช่วยเหลือเสมอ	3.63	0.87	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม	3.60	0.56	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เมื่อพิจารณาถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากตารางที่ 4.16 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือเสมอ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86 เช่นเดียวกับ ลักษณะหรือวิธีการทำงานของท่านก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 4 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

n = 400

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สถานที่ทำงานของท่านมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.61	0.87	มาก	4
สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	3.72	0.85	มาก	2
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยมีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน	3.77	0.79	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

n = 400				
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านมีความพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบัน	3.68	0.84	มาก	3
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	3.69	0.68	มาก	-

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากตารางที่ 4.17 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยมีคุณภาพ เพียงพอ และพร้อมใช้งาน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 3 ท่านมีความพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบัน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานของท่านมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

n = 400

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	3.54	0.85	มาก	3
ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง	3.42	0.84	มาก	4
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงานของท่าน	3.81	0.96	มาก	2
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดี	3.84	0.94	มาก	1
ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม	3.65	0.67	มาก	-

ด้านความมั่นคงในงาน

เมื่อพิจารณาถึงด้านความมั่นคงในงาน จากตารางที่ 4.18 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดี พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงานของท่าน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลประเมินของระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.75	0.64	มาก	2
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.68	0.59	มาก	3
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.84	0.63	มาก	1
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.76	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวม

อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และระดับความคิดเห็นนั้นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63

ลำดับที่ 2 คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และระดับความคิดเห็นนั้นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

ลำดับที่ 3 คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และระดับความคิดเห็นนั้นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

n = 400				
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร	3.64	0.93	มาก	4
ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	3.84	0.84	มาก	1
ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	3.72	0.86	มาก	3
ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน	3.82	0.93	มาก	2
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวม	3.75	0.64	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เมื่อพิจารณาถึงด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากตารางที่ 4.20 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 3 ท่านมักจะพุดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

n = 400

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.39	0.92	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

n = 400				
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ของท่าน	3.59	0.86	มาก	3
ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	3.94	0.90	มาก	1
ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร	3.80	0.84	มาก	2
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวม	3.68	0.59	มาก	-

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรจากตารางที่ 4.21 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 2 ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ของท่าน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลประเมินของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

n = 400				
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ท่านคิดว่าในภาพรวม องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น	3.87	0.90	มาก	1
ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร	3.81	0.91	มาก	4
ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด	3.82	0.90	มาก	2
ท่านคิดว่าสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรมีส่วนทำให้ท่านจงรักภักดีต่อองค์กร	3.82	0.87	มาก	2
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวม	3.84	0.63	มาก	-

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เมื่อพิจารณาถึงด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากตารางที่ 4.22 พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณา

จากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าในภาพรวม องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่นพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่าสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรมีส่วนทำให้ท่านจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87 เช่นเดียวกับท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 4 ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร พบว่าคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t - test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ เพศที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

n = 400

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	สถิติทดสอบค่า F
ชาย	174	3.68	0.38	0.009 (0.923)
หญิง	226	3.61	0.38	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงงูใจในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.923 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานใกล้เคียงกัน นั่นคือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% และ 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 คือ อายุที่แตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

n = 400

แรงงูใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบ ค่า F
ระหว่างกลุ่ม	1.489	3	0.496	3.437 (0.017)*
ภายในกลุ่ม	57.198	396	0.144	
รวม	58.687	399		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบระดับแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า แรงงูใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน

อายุ	n	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	32	3.477	-	- 0.200 (0.005**)	- 0.102 (0.212)	- 0.133 (0.160)
25 - 35 ปี	268	3.677		-	0.098 (0.061)	0.067 (0.340)
36 - 45 ปี	67	3.579			-	- 0.031 (0.704)
มากกว่า 45 ปี	33	3.610				-

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า มีผลการประเมินเฉลี่ยแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่

คนวัยทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่คนวัยทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.200

สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% และ 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 400

แรงงใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	2.206	4	0.552	3.857 (0.004)**
ภายในกลุ่ม	56.481	395	0.143	
รวม	58.687	399		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบระดับแรงงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงใจในการทำงานมีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า มีผลการประเมินเฉลี่ยแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับแรงงใจในการทำงาน

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา / เทียบเท่า	อนุปริญญา / เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	3.230	-	- 0.288 (0.115)	- 0.305 (0.086)	- 0.441 (0.010)**	- 0.476 (0.012)*
มัธยมศึกษา / เทียบเท่า	31	3.518		-	- 0.017 (0.842)	- 0.153 (0.032)*	- 0.188 (0.083)
อนุปริญญา / เทียบเท่า	48	3.535			-	- 0.136 (0.021)*	- 0.171 (0.090)
ปริญญาตรี	296	3.671				-	- 0.035 (0.690)
สูงกว่าปริญญาตรี	20	3.706					-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่คนวัยทำงานที่มีคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.441

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่คนวัยทำงานที่มีคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.476

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่คนวัยทำงานที่มีคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.153

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่คนวัยทำงานที่มีคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.136

สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% และ 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 คือ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

n = 400

แรงงใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.027	0.185 (0.831)
ภายในกลุ่ม	58.632	397	0.148	
รวม	58.687	399		

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แรงงใจในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.831 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

n = 400

แรงงใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	1.250	4	0.312	2.149 (0.074)
ภายในกลุ่ม	57.437	395	0.145	
รวม	58.687	399		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงงใจในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.074 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบ ค่า F
ระหว่างกลุ่ม	0.278	4	0.070	0.470 (0.758)
ภายในกลุ่ม	58.409	395	0.148	
รวม	58.687	399		

n = 400

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.758 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t - test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ 99 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 คือคนวัยทำงานที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะองค์กรแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการทดสอบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะองค์กร

n = 400

ลักษณะองค์กร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	สถิติทดสอบค่า F
องค์กรไทย	200	3.66	0.42	9.773
องค์กรต่างชาติ	200	3.62	0.34	(0.002)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 จึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย คือ

สมมติฐานที่ 2.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t - test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ เพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

n = 400

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	สถิติทดสอบค่า F
ชาย	174	3.80	0.49	0.030
หญิง	226	3.72	0.49	(0.863)

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.863 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรใกล้เคียงกัน นั่นคือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

n = 400				
แรงจูงใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	2.270	3	0.757	3.205 (0.023)*
ภายในกลุ่ม	93.483	396	0.236	
รวม	95.753	399		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า มีผลการประเมินเฉลี่ยแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	n	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	32	3.809	-	0.010 (0.908)	0.159 (0.128)	0.221 (0.067)
25 - 35 ปี	268	3.799		-	0.149 (0.025)*	0.211 (0.019)*
36 - 45 ปี	67	3.650			-	0.062 (0.548)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

อายุ	n	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
มากกว่า 45 ปี	33	3.588				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า คนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี โดยที่คนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.149

คนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับคนวัยทำงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยที่คนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนวัยทำงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.211

สมมติฐานที่ 2.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 400

แรงจูงใจในการทำงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบ ค่า F
ระหว่างกลุ่ม	3.059	4	0.765	3.259 (0.012)*
ภายในกลุ่ม	92.694	395	0.235	
รวม	95.753	399		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า มีผลการประเมินเฉลี่ยแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/เทียบเท่า	อนุปริญญา/เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	3.300	-	-0.369 (0.114)	-0.348 (0.128)	-0.504 (0.022)*	-0.292 (0.229)
มัธยมศึกษา/เทียบเท่า	31	3.669		-	0.021 (0.845)	-0.135 (0.142)	0.077 (0.578)
อนุปริญญา/เทียบเท่า	48	3.648			-	-0.156 (0.039)*	0.056 (0.665)
ปริญญาตรี	296	3.804					0.212 (0.058)
สูงกว่าปริญญาตรี	20	3.592					-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยที่คนวัยทำงานที่มีคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.504

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยที่คนวัยทำงานที่มีคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.156

สมมติฐานที่ 2.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

n = 400				
ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	1.589	2	0.794	3.349 (0.036)*
ภายในกลุ่ม	94.164	397	0.237	
รวม	95.753	399		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า มีผลการประเมินเฉลี่ยแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพ	n	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	329	3.782	-	0.113 (0.088)	0.407 (0.043)*
สมรส	65	3.669		-	0.294 (0.158)

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

สถานภาพ	n	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/แยกกันอยู่
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	6	3.375			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า

คนวัยทำงานที่มีสถานภาพ โสดมีความแตกต่างกันอย่างป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยที่คนวัยทำงานที่มีสถานภาพ โสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนวัยทำงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.407

สมมติฐานที่ 2.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% และ 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

n = 400				
ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	3.314	4	0.828	3.540 (0.007)**
ภายในกลุ่ม	92.439	395	0.234	
รวม	95.753	399		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า มีผลการประเมินเฉลี่ยแตกต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000	15,001 - 20,000	20,001 - 25,000	25,001 - 30,000	มากกว่า 30,000
น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000	25	3.580	-	- 0.209 (0.049)*	- 0.249 (0.017)*	- 0.167 (0.176)	- 0.016 (0.884)
15,001 - 20,000	121	3.789	-	-	- 0.040 (0.502)	0.042 (0.637)	0.193 (0.011)*
20,001 - 25,000	153	3.829	-	-	-	0.082 (0.347)	0.233 (0.002)**
25,001 - 30,000	39	3.747	-	-	-	-	0.151 (0.127)
มากกว่า 30,000	62	3.596	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า

คนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างเป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยที่คนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.209

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่าง เป็นรายคู่กับคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท โดยที่คนวัยทำงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนวัย ทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่า ความแตกต่างเท่ากับ 0.249

คนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่าง เป็นราย คู่กับคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท โดยที่คนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.193

คนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่าง เป็น รายคู่กับคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท โดยที่คนวัยทำงานที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนวัยทำงานที่มีรายได้ เฉลี่ย ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยค่าความแตกต่างเท่ากับ 0.233

สมมติฐานที่ 2.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมี ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ใช้ระดับความ เชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติ ฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ข้อมูลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

n = 400

ความผูกพันต่อองค์กร	Sum of Squares	df	Mean Square	สถิติทดสอบค่า F
ระหว่างกลุ่ม	1.372	4	0.343	1.435 (0.222)
ภายในกลุ่ม	94.381	395	0.239	
รวม	95.753	399		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.222 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 คนวัยทำงานที่ทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t - test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 คือ คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ข้อมูลการทดสอบมีระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะองค์กร

n = 400				
ลักษณะองค์กร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	สถิติทดสอบค่า F
องค์กรไทย	200	3.72	0.55	15.307 (0.000)**
องค์กรต่างชาติ	200	3.79	0.42	

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 จึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรืออาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 99% และ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อพบว่า ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน

ตารางที่ 4.43 การทดสอบการถดถอยพหุของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

แรงจูงใจในการทำงาน	b_i	β	Std. Error	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.885		0.198	0.000**		
1. ความสำเร็จของงาน	- 0.021	- 0.028	0.038	0.569	0.647	1.546
2. ลักษณะของงาน	- 0.037	- 0.051	0.042	0.383	0.472	2.121
3. การได้รับการยอมรับ	- 0.009	- 0.013	0.040	0.816	0.521	1.919
4. ความก้าวหน้าในงาน	0.003	0.004	0.047	0.956	0.390	2.563
5. ความรับผิดชอบในงาน	0.133	0.173	0.042	0.002**	0.534	1.874
6. นโยบายและการบริหารงาน	0.115	0.134	0.042	0.007**	0.656	1.525
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน	- 0.048	0.061	0.041	0.246	0.570	1.754
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	- 0.023	- 0.027	0.047	0.621	0.541	1.848
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.059	0.082	0.037	0.107	0.619	1.615
10. ความมั่นคงในงาน	0.264	0.362	0.047	0.000**	0.388	2.575

$R = 0.618$; $R^2 = 0.382$; Adjust $R^2 = 0.366$; $F = 24.011$

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter พบว่าค่า F เท่ากับ 24.011 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยมีค่า Adjust R^2 เท่ากับ 0.366 ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยได้ร้อยละ 36.60 ส่วนที่เหลือมาจากปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษา และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ จากแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน (Sig = 0.002) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Sig = 0.007) และด้านความมั่นคงในงาน (Sig = 0.000) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (Sig = 0.569) ด้านลักษณะของงาน (Sig = 0.383) ด้านการได้รับการยอมรับ (Sig = 0.816) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Sig = 0.956) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Sig = 0.246) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sig = 0.621) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig = 0.107) ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.264 (b_{10}) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.133 (b_3) และ แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.115 (b_6) ตามลำดับ ทำให้ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยได้ร้อยละ 36.60 หรือมีอำนาจ พยากรณ์ ร้อยละ 36.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.198

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.388 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 2.575 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้น แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่เกิด Multicollinearity ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.885 + (-0.021x_1) + (-0.037x_2) + (-0.009x_3) + 0.003x_4 + 0.133x_5^{**} + 0.115x_6^{**} + 0.048x_7 + (-0.023x_8) + 0.059x_9 + 0.264x_{10}^{**}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเขตภาคกลางของประเทศไทย 3 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในงาน ได้สมการถดถอยใหม่ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.885 + 0.133x_5^{**} + 0.115x_6^{**} + 0.264x_{10}^{**}$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ดังนี้ เมื่อแรงจูงใจในการทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ด้านความรับผิดชอบในงานเปลี่ยนแปลงไปหนึ่งหน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในเขตภาคกลางของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันเท่ากับ 0.133 หน่วย ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยในด้านอื่นคงที่

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ด้านนโยบายและการบริหารงานเปลี่ยนแปลงไปหนึ่งหน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในเขตภาคกลางของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันเท่ากับ 0.115 หน่วย ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยในด้านอื่นคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ด้านความมั่นคงในงานเปลี่ยนแปลงไปหนึ่งหน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในเขตภาคกลางของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันเท่ากับ 0.264 หน่วย ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยในด้านอื่นคงที่

กล่าวโดยสรุปคือ หากมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นในด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มมากขึ้น ย่อมมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในเขตภาคกลางของประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ คนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15 - 60 ปี ในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 400 คน

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน แบ่งตามลักษณะ องค์กร 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์กรไทยจำนวน 200 คน และองค์กรต่างชาติ จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง โดยมีร้อยละ 56.50 อายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.00 และมีสถานภาพ โสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 82.25 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 74.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.25 และมีอายุงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.75

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใน บัญชีทั้ง 10 ด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน สามารถเรียงลำดับแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้าน ลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ใน

ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสรุปรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในข้อที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้สำเร็จลุล่วง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วนและทำสำเร็จและพอใจกับผลของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในเรื่องของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในเรื่องของลักษณะงานที่ทำมีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับองค์กร ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยมีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีความพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบัน อีกทั้งสถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ และมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของการยอมรับในความผิดพลาดของการทำงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป

ลำดับที่ 6 ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ต้องการ รวมไปถึงมีความรู้สึกว่าการองค์กรมีความมั่นคง ตามลำดับ

ลำดับที่ 7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือเสมอ มีความสามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ลักษณะหรือวิธีการทำงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ลำดับที่ 8 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในเรื่องของการได้รับสนับสนุนในการศึกษา อบรม การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ งานที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ การได้รับพิจารณาประเมินผลงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานน่าเชื่อถือได้ และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ตามลำดับ

ลำดับที่ 9 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในเรื่องของความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น สวัสดิการ ชุดฟอร์ม รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ฯลฯ หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม รวมไปถึงเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ทำ ตามลำดับ

ลำดับที่ 10 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องขององค์กรมีการแข่งขันนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรและหน่วยงานมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนโยบายการบริหารงานขององค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเจริญเติบโต ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทย์ทำงานในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ซึ่งสรุปรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในเรื่องของภาพรวมองค์กร เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น และไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด คิดว่าสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรมีส่วนทำให้จงรักภักดีต่อองค์กร และในปัจจุบันมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในเรื่องของค่านิยมของคนทำงานมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร การบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน และมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ รวมไปถึงการยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในเรื่องของการคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร การทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ของตน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทนตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน นั่นคือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน นั่นคือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.7 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	\bar{X}	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
เพศ				
ชาย	174	3.680		✓
หญิง	226	3.610		
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี	32	3.477		
25 - 35 ปี	268	3.677	✓	
36 - 45 ปี	67	3.579		
มากกว่า 45 ปี	33	3.610		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	3.230		
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	31	3.518		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	48	3.535	✓	
ปริญญาตรี	296	3.671		
สูงกว่าปริญญาตรี	20	3.706		
สถานภาพ				
โสด	329	3.643		✓
สมรส	65	3.627		
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.556		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	25	3.617		
15,001 - 20,000 บาท	121	3.587		✓
20,001 - 25,000 บาท	153	3.699		
25,001 - 30,000 บาท	39	3.684		
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	62	3.571		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	\bar{X}	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
อายุงาน				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	127	3.637		
6 - 10 ปี	139	3.670		✓
11 - 15 ปี	102	3.608		
16 - 20 ปี	20	3.634		
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	12	3.574		
ลักษณะองค์กร				
องค์กรไทย	200	3.660	✓	
องค์กรต่างชาติ	200	3.620		

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	\bar{X}	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
เพศ				
ชาย	174	3.680		✓
หญิง	226	3.610		
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี	32	3.809		
25 - 35 ปี	268	3.799	✓	
36 - 45 ปี	67	3.650		
มากกว่า 45 ปี	33	3.588		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	3.300		
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	31	3.669	✓	
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	48	3.648		
ปริญญาตรี	296	3.804		
สูงกว่าปริญญาตรี	20	3.592		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	\bar{X}	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ				
โสด	329	3.782	✓	
สมรส	65	3.669		
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.375		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	25	3.580	✓	
15,001 - 20,000 บาท	121	3.789		
20,001 - 25,000 บาท	153	3.829		
25,001 - 30,000 บาท	39	3.747		
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	62	3.596		
อายุงาน				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	127	3.785	✓	
6 - 10 ปี	139	3.777		
11 - 15 ปี	102	3.754		
16 - 20 ปี	20	3.520		
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	12	3.666		
ลักษณะองค์กร				
องค์กรไทย	200	3.720	✓	
องค์กรต่างชาติ	200	3.790		

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

เพศ พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ วาณิชกมลนนท์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินคัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยคนวัยทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี เนื่องจากคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี เป็นวัยที่เริ่มมีครอบครัว ซึ่งการมีครอบครัวอาจมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น อีกทั้งเริ่มมีรายได้และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หน้าที่การงานและรายได้จึงมีความสำคัญมากขึ้นกับชีวิต ทำให้คนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพราะมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ดันเปาว์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพบว่าคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ทำให้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา อีกทั้งเนื่องจากในปัจจุบันบางตำแหน่งงานรับเฉพาะคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ทำให้คนเห็นความสำคัญของการศึกษามากขึ้น เพราะการศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือในด้านค่าตอบแทนที่มากขึ้นตามระดับ

การศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้งานโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีภาระทางสังคม หรือความรับผิดชอบทางครอบครัวที่แตกต่างกัน แต่ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ แสงประกาย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาย กรณีศึกษาบริษัทเดอบีล จำกัด พบว่า ความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรบางกลุ่มไม่ได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเป็นปัจจัยหลัก แต่ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่า ซึ่งหากเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของกฤษฎา ต้นเปาว์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ตอบแบบสอบถามเพียง 12 คน จาก 400 คน ทำให้มีผลต่อการทดสอบความแตกต่างดังกล่าว ดังนั้นจากผลการวิจัย แม้ว่าอายุงานจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสบการณ์ในการทำงาน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากการรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนขององค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ต้นเปาว์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะองค์กร พบว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานขององค์กรไทยมากกว่าองค์กรต่างชาติ อาจเนื่องจากองค์กรต่างชาติมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวด การสร้างแรงงูใจในการทำงานของลักษณะองค์กรต่างชาติจึงมีความชัดเจนตรงไปตรงมาการงูใจต่างๆ จึงต้องเห็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้น ผลผลิตของงานจะต้องมีคุณภาพที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้คนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างชาติเกิดความรู้สึกกดดัน จึงมีแรงงูใจในการทำงานน้อย เพราะเกรงว่าจะไม่สามารถทำงานได้ตามที่องค์กรคาดหวัง ในส่วนขององค์กรไทยที่มีค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานที่มากกว่าองค์กรต่างชาติ อาจมาจากเรื่องของวัฒนธรรมขององค์กรไทยที่การดำเนินงานในองค์กรส่วนใหญ่ของสังคมไทยตั้งแต่อดีตนั้นจะมีลักษณะการจัดการเป็นแบบระบบครอบครัว จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์กับทั้งผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความอะลุ่มอล่วย อีกทั้งโดยพื้นฐานของคนไทยนั้นมีความเกรงใจ ทำให้คนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในลักษณะองค์กรไทย เกิดความสบายใจและพอใจกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว จึงมีแรงงูใจในการทำงานที่มากกว่า ซึ่งเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้ระบบการจัดการองค์กรแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ โฉมยา (2553) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าคนเชื้อชาติเดียวกันหรือชาติพันธุ์เดียวกัน จะมีพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานในแต่ละองค์กรทั้งสิ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการทำงาน ความบ้ำางาน และความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาความแตกต่างของตัวแปรทั้ง 3 ระหว่างพนักงานที่ทำงานขององค์กรไทยและองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในประเทศไทย ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงาน พบว่าพนักงานในองค์กรอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานมากที่สุด (Mean= 96.25, SD= 12.71) รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรญี่ปุ่น (Mean= 92.79, SD= 12.85) และพนักงานในองค์กรที่มีแรงงูใจในการทำงานน้อยที่สุดคือพนักงานในองค์กรไทย (Mean= 89.79, SD= 13.81)

สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา คุงมะยูร (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผล

ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเพศที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 25 - 35 ปี มากที่สุดถึง 268 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในช่วงอายุดังกล่าวนี้ต่ำกว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดเพียง 32 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในช่วงอายุดังกล่าวสูงกว่า ซึ่งจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 35 ปี เป็นช่วงวัยที่เริ่มมีความคร่ำ มีภาระที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การเปลี่ยนงานจึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งของการได้มาซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น หรืออาจมีความต้องการลาออก เพื่อออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ในส่วนของคนวัยทำงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมาก อาจเพราะสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน งานบางงานมีการระบุลักษณะคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานไว้มากขึ้น เช่น ต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน ต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จึงมีความเสี่ยงมากต่อการเปลี่ยนงาน เพราะอยู่ในช่วงอายุของการเพิ่งเรียนจบ มีการแข่งขันสูง ทำให้เมื่อได้เข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งแล้วจึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน จนเกิดความเชื่อมั่นเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา คุงมะยูร (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึง 296 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของระดับการศึกษาดังกล่าวสูงที่สุด ซึ่งระดับการศึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในงาน หรือบางตำแหน่งงานรับเฉพาะบุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเท่านั้น ทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เกิดความคาดหวังต่างกัน เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังดังกล่าวได้ จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา คุงมะยูร (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการ

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุดถึง 329 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของสถานภาพดังกล่าวสูงที่สุด พบว่าคนวัยทำงานที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนวัยทำงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องมาจากการมีสถานภาพโสด ทำให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ๆ ได้ อาจชอบความท้าทายในการทำงาน สามารถตัดสินใจได้เอง ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชามองเห็นว่าคนที่มีสถานภาพโสดมีความสามารถ ความพร้อมที่จะทำงาน อีกทั้งการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานก่อน ทำให้คนสถานภาพโสดเกิดความทู่หม่งในการทำงาน รู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่า จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่วนคนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เช่น มีลูกติด ทำให้การตัดสินใจบางอย่างต้องระมัดระวังอย่างรอบคอบ ซึ่งความก้าวหน้าในงานบางงาน ต้องใช้ความทู่หม่งและความเสียสละอย่างมาก ทำให้คนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจไม่รับการพิจารณาจนเกิดความน้อยใจและความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสราวุธ เวฬุริยะพัฒนกุลและวรนาถ แสงมณี (2559) ที่ศึกษา “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จากผลการวิจัยมีข้อสังเกตว่าคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 153 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ทำให้ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าวสูงที่สุด ซึ่งเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรควรจะได้รับ พิจารณาจากคนวัยทำงานที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน เพราะการเปลี่ยนงานอาจนำมาซึ่งการได้รับอัตราเดือนเงินและค่าตอบแทนสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามพบว่าคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท อาจเพราะบุคลากรที่ได้รับรายได้มากต้องแลกไปกับการลงทุนในรูปแบบของเวลาการทำงานที่มาก แรงกาย กำลังสติปัญญา ไปตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ทำให้มีความรู้สึกอยากลาออกหรือย้ายงานในที่สุด ซึ่งมีความ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ เวฬุริยะพัฒนกุลและวรรณารถ แสงมณี (2559) ที่ศึกษา “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพอลโล (ไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีนโยบายและค่านิยมที่ดี เป็นไปในทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตน ให้ผลงานเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในงาน ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน จนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งองค์กรไทยและองค์กรญี่ปุ่น แต่มีเพียงปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานเท่านั้นที่ไม่มีความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรญี่ปุ่น

นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา คุณมะบุตร (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านอายุงานในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะองค์กร พบว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในองค์กรต่างชาติมากกว่าองค์กรไทย ด้วยลักษณะการทำงานขององค์กรต่างชาติมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เช่น การเริ่มทำงานในองค์กรญี่ปุ่นที่ไฟเร็นรู้อยู่เสมอ บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมในงาน รวมถึงเรื่องการรักษากฎระเบียบวินัย ทำให้ทุกคนในองค์กรทำงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร อีกทั้งองค์กรต่างชาติมีการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มักเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถประสานงานกันได้ดี เช่น องค์กรญี่ปุ่นมักเป็นการกระจายอำนาจและมีความคล่องตัวสูง เนื่องด้วยอำนาจไม่ได้ถูกรวบไว้ที่ศูนย์กลาง ในส่วนขององค์กรไทยนั้นด้วยสภาพของสังคมไทยที่มีวัฒนธรรมการจัดการที่เป็นระบบอุปถัมภ์ เช่น บางองค์กรไทยในเรื่องการรับสมัครเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่มีการใช้ระบบเส้นสาย ทำให้คนทำงานในองค์กรดังกล่าวรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง หรือในเรื่องการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในองค์กรไทยบาง

องค์กรมีการยึดติดในเรื่องความอาวุโสมากเกินไป ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแต่อ่อนอาวุโสกว่าก็เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจจะไม่สามารถแสดงออกในด้านความคิดเห็นที่ดีๆ ที่จะทำให้งานขององค์กรเจริญก้าวหน้าได้ รวมถึงวัฒนธรรมการจัดการองค์กรไทยนั้นที่ให้ความเคารพแก่ผู้มีอำนาจ หน้าที่ ตำแหน่งสูงกว่ามีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจสำคัญๆ อันเป็นการประพฤติปฏิบัติแบบจากระดับบนสู่ระดับล่าง ทำให้บุคลากรที่อยู่ในระดับล่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต้องรอคำสั่ง ไม่สามารถทำงานนอกเหนือคำสั่ง เพราะจะรู้สึกวิตกกังวลว่าหากทำงานโดยนอกเหนือคำสั่งไปแล้ว หากเกิดความผิดพลาดหรือมีความเสียหายเกิดขึ้นจะได้รับโทษมากยิ่งขึ้นหรือทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจได้ ดังนั้นลักษณะองค์กรต่างกัน รูปแบบการบริหารองค์กรจึงแตกต่างกัน เช่น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักธวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่นมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างองค์กรไทย มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเห็นได้ว่าลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ จากแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในงาน จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากบุคลากรได้รับมอบหมายให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและเป็นงานที่บุคลากรให้ความสนใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาจากความผิดพลาดในการทำงานได้จนเกิดความพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการมีนโยบายที่ชัดเจน รวมถึงการบริหารจัดการที่โปร่งใสและยุติธรรม มีการร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยประกาศให้บุคลากรทุกคน

รับทราบแล้ว ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพอใจและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย โดยความมั่นคงขององค์กรส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากร ความมั่นใจในองค์กรว่าจะไม่ปิดกิจการหรือเลิกจ้าง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจและเต็มใจทำงานต่อไป

ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทย์ทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จในงานที่เกิดจากการที่คณวิทย์ทำงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้สำเร็จลุล่วง หรือแม้กระทั่งงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนดนั้น ไม่ใช่ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามคำนึงถึงมาก เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะของงาน พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายมีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือบุคลากรบางกลุ่มมีการทำงานในลักษณะหรือวิธีการที่ทำเป็นประจำทุกวัน (Routine) ไม่มีความท้าทายในงาน ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการได้รับการยอมรับความรู้ หรือการยอมรับทางด้านความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงาน รวมทั้งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานถือเป็นเรื่องปกติของการทำงานร่วมกัน โดยต้องมีการรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายตรงไปตรงมาเป้าหมายที่กำหนด ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม รวมไปถึงได้รับการสนับสนุนในเรื่องศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาการทำงานถือเป็นเรื่องที่ต้องกระตุ้นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนดไว้ เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์การทำงาน ตามระดับการศึกษา หรือตามความรู้ความสามารถ ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรจะได้รับ ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานอยู่แล้ว ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ต้องมีการติดต่อประสานงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติของการทำงานร่วมกัน ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในเกือบทุกองค์กรต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีความเป็นมาตรฐานอยู่แล้ว รวมทั้งในองค์กรปัจจุบันมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ต้องมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการทำงาน ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคณบดีทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ แสงประกาย (2556) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานขายกรณีศึกษาบริษัทเดอะเบส จำกัด ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายบริษัทเดอะเบส จำกัด ความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยชอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังต่อไปนี้

5.3.1 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า คนวัยทำงานมีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในอันดับสุดท้ายและเป็นเพียงด้านเดียวที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีการชี้แจงแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่างๆ ให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งนโยบายควรจะมีการส่งเสริมให้บุคลากรเจริญเติบโต รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนต่างๆ ให้ชัดเจนเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นและเสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่นำมาซึ่งความสามัคคีของสมาชิกภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ ด้วย

5.3.2 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คนวัยทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มากขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกระทำอย่างต่อเนื่องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุในทุกเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อีกทั้งไม่ว่าสภาพการณ์ของโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม องค์กรก็จะมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล โดยบุคลากรพร้อมจะอุทิศตนและมีความเต็มใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อองค์กร จากผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ สามารถร่วมแสดงความคิดเห็น หรือมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย ให้กับบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยให้อิสระในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้บริหารเอง เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรมและเรียนรู้เทคโนโลยี เพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ

5.3.3 จากผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติในด้านความรู้สึกที่ดีกับองค์กร มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ รวมไปถึงด้านรายได้ สวัสดิการต่างๆ หรือความปลอดภัยในการทำงานที่ควรจะได้รับอย่างเหมาะสม เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้บุคลากรดำเนินชีวิตต่อไปได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

5.3.4 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับพิจารณาปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน อาจมองที่ความตั้งใจในการทำงานนั้นๆ จนเกิดความสำเร็จ เช่น ทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด หรือเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้และความพอใจกับผลงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงการให้รางวัลจูงใจที่จับต้องได้ เช่น การเพิ่มเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จต่อไปได้

ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ความสามารถต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความท้าทายในการทำงานมากยิ่งขึ้น หรือส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองในด้านที่จะสามารถนำมาพัฒนาการทำงานได้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกท้าทายกับงานที่ทำและรู้สึกภูมิใจ หากสามารถพัฒนาการทำงานของตัวเองได้ ส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการได้รับการยอมรับ องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจนได้รับการยอมรับ เพื่อเป็นการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ให้คงอยู่กับองค์กร สร้างแรงจูงใจในด้านอื่นเพิ่มเติม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาเสริมแรงจูงใจในด้านอื่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรต่อไป

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายที่แสดงความชัดเจนให้บุคลากรได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบ ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด หรือมีการส่งเสริมให้ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ นำไปสู่ความก้าวหน้าในงานได้

ด้านความรับผิดชอบในงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านดังกล่าว ควรจะให้บุคลากรรับผิดชอบงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและเป็นงานที่บุคลากรให้ความสนใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ สามารถเลือกวิธีการทำงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามความต้องการ รวมทั้งให้โอกาสที่จะสามารถทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากการมีนโยบายที่ชัดเจนแล้ว ทั้งนี้ นโยบายต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการบริหารจัดการที่โปร่งใสและยุติธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงการประกาศนโยบายแบบลอยๆ ซึ่งในการกำหนดนโยบายนั้น หากมีการร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดยประกาศให้บุคลากรทุกคนรับทราบแล้ว รวมทั้งสร้างความเข้าใจและสร้างการยอมรับในนโยบายที่ได้กำหนดขึ้นด้วย นโยบายและการบริหารงานดังกล่าว จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบร่วมมือ เกิดความสามัคคีในองค์กร ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น และในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ รับรู้และยกย่องผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักชมเชยและพิจารณาผลงานอย่างเสมอภาค เพื่อนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อมีการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนดังกล่าวก็ต้องมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตน จึงปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน หรือรายละเอียดงานการยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการทำงานและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความเป็นกันเองและมีความเป็นยุติธรรมในการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกันจะช่วยลดความตึงใจในการขาดงานและลาออก ทำให้บุคลากรเกิดความรักในการทำงานเพิ่มขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย รวมทั้งมีระบบรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความมั่นคงในงาน โดยความมั่นคงขององค์กรส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากร ความมั่นใจในองค์กรว่าจะไม่ปิดกิจการหรือเลิกจ้าง รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์กรควรมีนโยบายระบบป้องกัน เตือนภัย เพื่อระงับเหตุ หรือเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน โดยจัดเตรียมเครื่องมือ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อได้ทำงานในองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจและเต็มใจทำงานต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ประสงค์การค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

5.4.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายการศึกษาไปสู่เขตภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้นและอาจทำให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

5.4.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายมิติของความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด

5.4.3 ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากระดับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนต่อการเข้าถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคล การใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantity Research) เพียงอย่างเดียวอาจทำให้ข้อมูลที่ได้มีความไม่สมบูรณ์ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษฎา ต้นเปาว์ และคณะ. 2559. **กรณีศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด**. การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชีย อากเนย์ 2559 ครั้งที่ 3.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2559. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 28. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เกียรติสุตา ศรีสุข. 2552. **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่: ครองช่าง.
- ชัชวาล อรวงศ์สุกทนต์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับจุดประสงค์ของการประกอบธุรกิจ**. 2552. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1301 &read=true& count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1301&read=true&count=true). วันที่สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2560.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. 2556. “แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้งาน และความสุขในการทำงาน”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวิ ไชยะจิว. (ม.ป.ป). **ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานคิดลาออกจากองค์กร**. ค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.sasinconsulting.com/wpcontent/uploads/2017/09/Article-3%E0%B8%9B%E0%B8%B1>.
- เดิมศักดิ์ สุขวิบูลย์. 2556. **ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เพื่องานวิจัย**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ms.src.ku.ac.th>. วันที่สืบค้น 16 มกราคม 2561.
- ชนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. 2557. “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. 2560. **ผลสำรวจของ Economic Intelligence Center SCB ในเดือนสิงหาคม 2017**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://thaitechnewsfeed.com/2017/11/09/%EB8%AA%A3/>. วันที่สืบค้น 26 ธันวาคม 2560.
- ประชา คุมะยูร. 2557. “รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”. วารสารวิชาการ **RMUTT Global Business and Economics Review**. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. 2554. **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ:

ดวงกมลพับลิชชิง.

ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. 2558. “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง. 2559. **สถานการณ์การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ**

ในอาเซียน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.fpri.or.th/wp/?p=1481#.WmGNla5l_Df. วันที่สืบค้น 25 ธันวาคม 2560.

ยุทธ ไถยวรรณ. 2551. **วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย 4**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

รัชดาภรณ์ เค่นพงษ์พันธ์. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รังสรรค์ โจมยา. 2553. **จิตวิทยา: พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2.

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรรณ อารณ. 2557. “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐภา
ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2546. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดิเคชันอินโด
ไชน่า.

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร. 2559. “ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิรุทธ วาณิชกมลนันท์. 2559. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ. 2556. **การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน
ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศราวุธ แสงประกาย. 2556. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ
- ศุทธิพร จิตต์เที่ยง. 2554. “ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเกริก.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. 2557. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)”. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศราวุธ เวฬุริยะพัฒนกุลและวรนาถ แสงมณี. 2559. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 15(3), 145-153
- สิริเกียรติ บุญวรเศรษฐ์. 2560. **Gig Economy เทรนด์แรงรับยุคดิจิทัล ตามไม่ทันธุรกิจอาจพังได้**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.brandbuffet.in.th/2017/06/gig-economy-with-bridge-consulting/>. วันที่สืบค้น 8 ธันวาคม 2560.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครลอสแอนเจลิส. **รายงานตลาด: Gig Economy**. 2560. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.thaitradeusa.com/home/?p=23009>. วันที่สืบค้น 24 ธันวาคม 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. 2560. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422. วันที่สืบค้น 8 ธันวาคม 2560.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2560. **ผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%E0%B8%94%E0%B989%E0B8%B2%E%A360/Report_Dec17.pdf. วันที่สืบค้น 27 มกราคม 2561.
- สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย. (ม.ป.ป.). **กลุ่มคนวัยทำงาน**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=env105>. วันที่สืบค้น 28 มกราคม 2561.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. 2560. **จำนวนประชากรแยกอายุ**. http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php. วันที่สืบค้น 8 ธันวาคม 2560.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. 2553. “มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21”. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร ลิพิพัฒน์ไพบูลย์. 2560. **บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ : เทคโนโลยีแห่งอนาคต Gig Economy และโลกการทำงานที่ไม่เหมือนเดิม**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article_8Jun2016.pdf. วันที่สืบค้น 8 ธันวาคม 2560.
- เอกรัตน์ สาธุธรรม. 2560. “บุคลากร” สิ้นทรัพย์สำคัญขององค์กร. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641234>. วันที่สืบค้น 15 เมษายน 2561.
- Nismanee Sriwiriya. 2016. **มุมมองการทำงานที่แตกต่างระหว่าง ไทย VS ฝรั่งเศส**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.smartsme.co.th/content/32286>. วันที่สืบค้น 5 มกราคม 2561.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” **Journal of Occupational Psychology**. 63(1990): 1 - 8.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. 1980. **Organizational Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Buchanan, B. 1974. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.” **Administrative Science Quarterly**. 19 (October – December): 535 - 546.
- Cochran, W. G. 1953. **Sampling techniques**. Oxford, England: John Wiley.
- Domjan, M. 1996. **The Principles of Learning and Behavior Belmont**. California: Thomson Wadsworth.
- Herzberg, F. 1959. **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S. & Werner, S. 2009. **Managing Human Resources. (10th ed.)**. Mason: Southwestern.
- Kidd, J. R. 1973. **How Adults Learn**. New York : Association Press.
- Loudon, David and Bitta, Albert. 1988. **Consumer Behavior : Concepts and Applications. 3 rd.ed**. New York : McGraw Hill.
- Walter, K. 1978. **The Working Class in Welfare Capitalism**. London: Routledge & Kegan Paul.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Steers, R.M. 1997. **Antecedents and Outcome of Organization Commitment**. Administrative Science Quarterly. 22



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน
ในเขตภาคกลางของประเทศไทย**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับในการวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการและนำเสนอบทสรุปในภาพรวมเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ทางผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาใช้เวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ท่านเลือก (เลือกตอบได้ข้อละ 1 คำตอบ)

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 35 ปี
 36 - 45 ปี 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา และรายได้อื่นที่ได้รับจากองค์กร)

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท
 มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

6. อายุงาน (นับระยะเวลารวมทั้งทุกๆ องค์กรที่ผ่านมา)

- น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

7. ปัจจุบันท่านทำงานในองค์กร

- องค์กรไทย องค์กรต่างชาติ (เช่น ญี่ปุ่น จีน อเมริกา เยอรมนี)
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
1.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้สำเร็จลุล่วง					
1.3 ท่านสามารถทำงานสำคัญ/เร่งด่วน และทำสำเร็จได้					
1.4 ท่านพอใจกับผลของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
2. ลักษณะของงาน					
2.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ					
2.2 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
2.3 งานที่ท่านทำมีคุณค่าหรือมีความสำคัญกับ องค์กร					
2.4 งานที่ท่านทำมีขอบเขตหน้าที่และความ รับผิดชอบชัดเจน					
3. การได้รับการยอมรับ					
3.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
3.2 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
3.3 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา					
3.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับ การพิจารณาและนำไปปฏิบัติเสมอ					
4. ความก้าวหน้าในงาน					
4.1 งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ สูงขึ้น					
4.2 ท่านได้รับการพิจารณาประเมินผลงานอย่าง ยุติธรรมและมีมาตรฐานน่าเชื่อถือได้					
4.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน					
4.4 ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษา งาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการ อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
5. ความรับผิดชอบในงาน					
5.1 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้					
5.2 ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการทำงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป					
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ					
ปัจจัยค้ำจุน					
6. นโยบายและการบริหารงาน					
6.1 องค์กรมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
6.2 องค์กรและหน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
6.3 เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะจัดประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจร่วมกัน					
6.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเจริญเติบโต					
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน					
7.1 หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม					
7.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ทำ					
7.3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
7.4 ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับ เช่น สวัสดิการ ชุดฟอร์ม รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ฯลฯ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
8.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
8.2 ท่านมีความสามารถติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
8.3 ลักษณะหรือวิธีการทำงานของท่านก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
8.4 ท่านให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความสะดวกหรือต้องการความช่วยเหลือเสมอ					
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
9.1 สถานที่ทำงานของท่านมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
9.2 สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
9.3 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัยมีคุณภาพเพียงพอและพร้อมใช้งาน					
9.4 ท่านมีความพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบัน					
10. ความมั่นคงในงาน					
10.1 ท่านสามารถทำงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ					
10.2 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านมีความมั่นคง					
10.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของท่าน					
10.4 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
11. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
11.1 ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร					
11.2 ค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร					
11.3 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ					
11.4 ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน					
12. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
12.1 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน					
12.2 ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ของท่าน					
12.3 ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
12.4 ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร					
13. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
13.1 ท่านคิดว่าในภาพรวม องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น					
13.2 ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ได้รับจากองค์กร					
13.3 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด					
13.4 ท่านคิดว่าสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กรมีส่วนทำให้ท่านจงรักภักดีต่อองค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานเพื่อองค์กรดีของหน่วยงานนี้ ไม่สามารถนำไปใช้ในประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย Organizational Commitment of Working People in Central Area of Thailand

เยาวลักษณ์ ผายชำนาน¹ และ วอนชนก ไชยสุนทร^{1*}
Yaowalak Paichamnan¹ and Wornchanok Chaiyasoonthorn^{1*}

¹ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
¹ Faculty of Administration and Management, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Bangkok

*Corresponding author: wornchanok.ch@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย และ 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คนวัยทำงานที่มีอายุ 15-60 ปี ในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง ที่ได้จากวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศและอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, คนวัยทำงาน

Abstract

The objective of the research were 1) to study the level of organizational commitment of working people in the central area of Thailand and 2) To compare the organizational commitment of working people by demographic characteristics. The sample size was composed of 400 working people, aged 15-60 years, from central area of Thailand selected by Multi-Stage Sampling Method. A questionnaire was used as a research instrument. The results showed that 1) The organizational commitment of working people was at a high level and 2) Working people who had different age, education level, marital status, average income per month, and organizational characteristics had different organizational commitment while another, working people who had different gender and period of employ ment hadn't different organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, working people

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่กำหนดให้การพัฒนภาคกลางให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ อีกทั้งการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ยังคงมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสะสมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ปี พ.ศ. 2548 - 2556 พบว่า ประเทศไทยยังคงเป็นประเทศผู้รับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ซึ่งตามหลังเพียงสิงคโปร์และอินโดนีเซีย (มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง, 2559) ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวิถีการทำงานของผู้คนในเขตภาคกลาง

การลงทุนขององค์กรต่างชาติในประเทศไทยนั้น ทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านการบริหารจัดการองค์กรทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นในองค์กรเพราะคนเป็นศักยภาพที่องค์กรสามารถใช้ประโยชน์ได้จากความรู้และการกระทำของบุคคลในองค์กร (Jackson, Schuler & Werner, 2009) แต่หากเมื่อใดที่บุคลากรที่มีความสามารถออกจากองค์กรจะเสมือนองค์กรได้สูญเสียทรัพยากรที่มีคุณค่าไป ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่างๆ ดังนั้น การดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรไว้จึงมีความสำคัญต่อต้นทุนด้านบุคลากรและความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก

การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้และความสามารถไว้ในองค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญและต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตื่นอกจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กรแล้ว การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เปรียบเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้คนในองค์กรจงรักภักดี (สุกัญญา นิมาพันธ์และวัลย์พร เตชะสรรพัต, 2557) มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Steers, 1977)

ด้วยสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่แนวทางการรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน อันนำไปสู่การวางแผนด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของพนักงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำพาพนักงานไปสู่

ความสำเร็จได้ มองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร สร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือมีสถานะที่ดีขึ้น มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอในการทำงาน เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซึ่งสืบทอดองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ ตลอดคนสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น ถือเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ (สุลพิพร จิตต์เที่ยง, 2553)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งองค์กรไทยและองค์กรญี่ปุ่น แต่มีเพียงปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานเท่านั้นที่ไม่มีมีความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรญี่ปุ่น ส่วนองค์กรไทยนั้นปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ และ รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรไทย

สรารุท เวฬุริยะพัฒน์กุลและวรรณรุต แสงมณี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และ 3) ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 72.20 ($R = 0.722$) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทย์ทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Steers (1977) เป็นแนวทางในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร

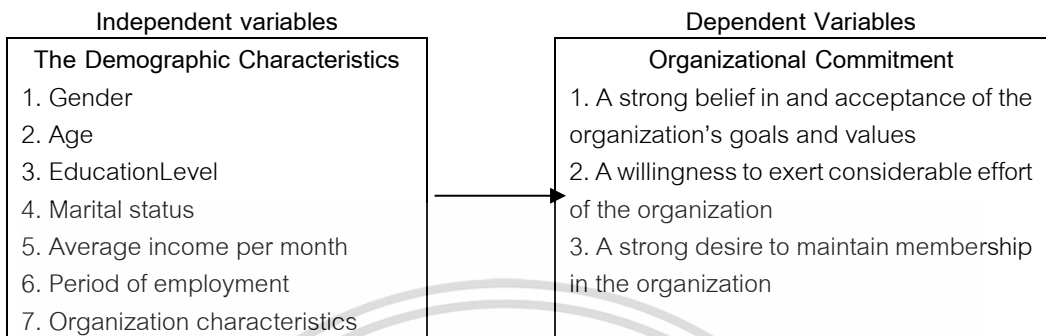


Figure 1 Research Framework

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานทั้งที่ทำงานในองค์กรไทยและองค์กรต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทย ที่มีอายุ 15 - 60 ปีในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้วิธีการคำนวณสูตรของ W.G. Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 15 ตัวอย่าง รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล และใช้การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ตามจังหวัดโดยเลือกเขตศึกษานั้นมาจากจังหวัดในเขตภาคกลางที่มีจำนวนประชากรผู้ที่มีอายุ 15-60 ปี มากที่สุด 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี และนครสวรรค์ (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2560)

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนของประชากรทั้ง 5 จังหวัด โดยเก็บแบบสอบถามจากคนวัยทำงานในองค์กรไทย จำนวน 200 ตัวอย่าง และคนวัยทำงานในองค์กรต่างชาติ 200 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมต่อการนำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างองค์กรไทยและองค์กรต่างชาติที่อยู่ในประเทศไทย รวมทั้งสิ้นเป็น 400 ตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 ใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นคนวัยทำงานที่มีอายุ 15-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยเลือกนิคมอุตสาหกรรมและสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจ ในส่วนของจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากไม่มีแหล่งนิคมอุตสาหกรรม จึงได้เลือกสถานที่ที่เป็นย่านธุรกิจเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และลักษณะองค์กร ในส่วนของคำถามระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบLikert's Scale 5 ระดับ ได้แก่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำนวน 4 ข้อ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรจำนวน 4 ข้อ

ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 4 ข้อ การทดสอบค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.741 ซึ่งมากกว่า 0.71 นอกจากนี้ยังพบว่าค่า Cronbach Alpha Coefficient ที่ได้จากการวิเคราะห์หามีค่ามากกว่า 0.71 ทุกค่าทุกตัวแปร แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) คือ การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร มี 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 - 0.99 หมายถึง การมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 ขึ้นไป หมายถึง การมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

ผลการวิจัย

Table1 Average, Standard Deviation, and Evaluation of the level of opinions and the rank the Organizational Commitment

Organizational Commitment	\bar{X}	S.D.	Level	Rank
1. A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values	3.75	0.64	High	2
2. A willingness to exert considerable effort of the organization	3.68	0.59	High	3
3. A strong desire to maintain membership in the organization	3.84	0.63	High	1
Overall	3.76	0.49	High	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.84) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.75) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.68) ตามลำดับ

Table2 The results of t –test and one – way ANOVA

Organization characteristics	Frequency	\bar{X}	S.D.	t	f
1. Gender	400				
Male	174	3.804	0.487	0.030	-
Female	226	3.722	0.489	(0.863)	
2. Age	400				
Less than 25 years	32	3.809	0.484	-	3.205
25 – 35 years	268	3.799	0.456		(0.023)*
36 - 45years	67	3.650	0.536		
More than45 years	33	3.588	0.601		
3. EducationLevel	400				
Lower thanSecondarySchool	5	3.300	0.384	-	3.259
SecondarySchool	31	3.669	0.528		(0.012)*
Associates Degree	48	3.647	0.517		
Bachelor Degrees	296	3.804	0.464		
Higher thanBachelor Degrees	20	3.591	0.630		
4. Marital status	400				
Single	329	3.782	0.479	-	3.349
Married	65	3.669	0.538		(0.036)*
Divorced	6	3.375	0.228		
5. Average income per month	400				
Less than15,001baht	25	3.580	0.550	-	3.540
15,001 - 20,000baht	121	3.789	0.465		(0.007)**
20,001 - 25,000baht	153	3.829	0.467		
25,001 - 30,000baht	39	3.747	0.459		
More than30,000baht	62	3.596	0.541		
6. Period of employment	400				
Less than 6 years	127	3.785	0.507	-	1.435
6 – 10years	139	3.777	0.441		(0.222)
11 – 15years	102	3.754	0.488		
16 – 20years	20	3.520	0.490		
More than20years	12	3.666	0.762		
7. Organization characteristics	400				
Thai organization	200	3.722	0.547	15.307	-
Foreign organization	200	3.792	0.422	(0.000)**	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคนวัยทำงานในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน แบ่งตามลักษณะองค์กร 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์กรไทยจำนวน 200 คน และองค์กรต่างชาติ จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี และมี

สถานภาพโสด การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 25,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคหบดีทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กรพบว่าด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่ามีปัจจัยด้านเพศและด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า คหบดีทำงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

เพศ พบว่า คหบดีทำงานในเขตภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ 2557 ที่ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อายุ พบว่า คหบดีทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพบว่า คหบดีทำงานที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคหบดีทำงานที่มีอายุมาก เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน ประสบการณ์มาก จนกระทั่งมีความเชี่ยวชาญในสายงานนั้น อาจมีความต้องการลาออก เพื่อออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก อาจเพราะบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรนั้นมีค่านิยม เป้าหมายที่ตรงกับความต้องการของตน จนเกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ เพราะรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน จนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา ดุจมะยงูร (2557) ที่ศึกษา “รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า คหบดีทำงานในเขตภาคกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เนื่องมาจากการมีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้บุคลากรมีความคาดหวังต่างกัน เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังดังกล่าวได้ จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรดังกล่าวได้ บุคลากรก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ความสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา ดุจมะยงูร (2557) ที่ศึกษา “รูปแบบการบริหารแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส พบว่า คหบดีทำงานในเขตภาคกลางที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คหบดีทำงานที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคหบดีทำงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องมาจากการมีสถานภาพโสด ทำให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ๆ ได้ ซอชอบความท้าทายในการทำงาน สามารถตัดสินใจได้เอง ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชามองเห็นว่าคนที่มีสถานภาพโสดมีความพร้อมที่จะทำงาน

ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทำให้คนสถานภาพโสดเกิดความทู่แท้ในการทำงาน รู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่า จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนคนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เช่น มีลูกติด ทำให้การตัดสินใจบางอย่างต้องระมัดระวังอย่างรอบคอบ ซึ่งความก้าวหน้าในงานบางงาน ต้องใช้ความทุ่มเทและความเสียสละอย่างมาก ทำให้คนที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจไม่รับการพิจารณาจนเกิดความน้อยใจและความผูกพันต่อองค์กรนั้นลดลงคล้ายกับงานวิจัยของสราวุธ เวฬุริยะพัฒน์กุลและวรรณารท แสงมณี(2559)ที่ศึกษา “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด” พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรควรจะได้รับ จากผลการวิจัยพบว่า คนวัยทำงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก นั่นอาจเพราะคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ส่วนใหญ่มีผลมาจากระดับการศึกษา การมีระดับการศึกษาสูงจะส่งผลให้อัตราเดือนเงินและค่าตอบแทนสูงขึ้น ซึ่งจะมีความเต็มใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ เพราะการได้รับรายได้หรือผลประโยชน์จากการทำงานเป็นไปตามที่คาดหวัง จนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ในทางตรงข้าม จากผลการวิจัยพบว่า คนวัยทำงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า ซึ่งการได้รับรายได้ที่มากต้องแลกเปลี่ยกับการลงทุนในรูปแบบของเวลาการทำงานที่มาก ใช้ทั้งแรงกาย กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างเช่น การทำงานในวันหยุดที่ต้องเสียโอกาสในการอยู่กับครอบครัว ทำให้มีความรู้สึกอยากลาออกหรือย้ายงานในที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ เวฬุริยะพัฒน์กุลและวรรณารท แสงมณี(2559)ที่ศึกษา “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า คนวัยทำงานในเขตภาคกลางที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายและค่านิยมที่ดี เป็นไปในทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่องค์กรเห็นคุณค่าของตน ให้ผลงานเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในงานทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน จนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว(2558)ที่ศึกษา “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย”พบว่า มีเพียงปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานเท่านั้นที่ไม่มีความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะองค์กร พบว่า คนวัยทำงานที่ทำงานในลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากลักษณะองค์กรต่างกัน รูปแบบการบริหารองค์กรจึงแตกต่างกัน เช่น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2558)ที่ศึกษา “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรไทย” พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรญี่ปุ่นมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มตัวอย่างองค์กรไทย มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเห็นได้ว่าลักษณะองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. 2560. จำนวนประชากรแยกชายอายุ. http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php. (8 ธันวาคม 2560).
- สมจิตร จันทรพีญ. 2557. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภิพร จิตต์เที่ยง. 2553. ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S. 2009. Management human resources (10th ed.). Mason: Southwestern Publishing.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977): 46-56.





การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔

ด้านสารสนเทศ การเกษตร การจัดการ บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

The 4th National Conference on Informatics, Agriculture, Management, Business administration,
Engineering, Sciences and Technology: IAMBEST 2019

เกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เยาวลักษณ์ ผายขำนาญ และ วอนชนก ไชยสุนทร

ได้เข้าร่วมนำเสนอบทความวิจัย ภาคบรรยาย

เรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคณวิทย์ทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย”

วันที่ ๓๐ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ณ โรงแรมทีนิตี ระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สุชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์)

อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔

ด้านสารสนเทศ การเกษตร การจัดการ บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
The 4th National Conference on Informatics, Agriculture, Management, Business administration,
Engineering, Sciences and Technology: IAMBEST 2019

เกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เยาวลักษณ์ ผายชำนาญ และ วอนชนก ไชยสุนทร
ได้รับรางวัล

การนำเสนอบทความวิจัย ภาคบรรยาย ระดับดี

เรื่อง “ระดับความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย”

วันที่ ๓๐ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ณ โรงแรมทินิดี ระนอง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

(ศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์)

อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	เยาวลักษณ์ ผายชำนาญ
วัน เดือน ปีเกิด	3 มีนาคม 2536
ที่อยู่	166 หมู่ 1 ตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 10560
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	ธันวาคม พ.ศ. 2559 - ปัจจุบัน ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา สำนักพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
E-mail	yaowalak.paich@gmail.com
โทรศัพท์	087-029-7210

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้