



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด

โชติกา อัครภาคินภิญโญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด



โชติกา อัครภาคินิญา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS TOWARDS ORGANIZATIONAL LOYALTY
OF EMPLOYEE CASE STUDY: ABC COMPANY LIMITED



CHOTIKA AKARAPAKINPINYO

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ โชติกา อัครภาคินภิญโญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์)

..... ประธาน

(ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์)

..... กรรมการ

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมพันธ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64710033: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ความจงรักภักดีต่อองค์กร/ ปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยค้ำจุน

ชื่อกิจกรรม: อัครภาคินิพนธ์ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด. (INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS TOWARDS
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF EMPLOYEE CASE STUDY: ABC COMPANY
LIMITED) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ศรีธยา เลิศพุทธรักษ์ ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative
research) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ
ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย
ร้อยละ 52.38 อายุอยู่ในช่วง 30 - น้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 63.33 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ
74.76 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 69.52 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 10 -
น้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 81.90 มีอัตราเงินเดือน 15,000-น้อยกว่า 30,000 ร้อยละ 64.29 ผลการทดสอบ
สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ด้านความ
รับผิดชอบ และด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน มี
ผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01

64710033: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: MOTIVATION/ ORGANIZATIONAL LOYALTY/ MOTIVATING
FACTORS/ HYGIENE FACTORS

CHOTIKA AKARAPAKINPINO : INFLUENCE OF MOTIVATIONAL
FACTORS TOWARDS ORGANIZATIONAL LOYALTY OF EMPLOYEE CASE STUDY:
ABC COMPANY LIMITED. ADVISORY COMMITTEE: SARUNYA LERTPUTTARAK,
Ph.D. 2024.

This research aims to investigate the Influence of Motivational Factors towards Organizational Loyalty of Employee Case Study: ABC Company Limited. The study adopts a quantitative research approach, utilizing a questionnaire to collect data from 210 employees. Statistical analyses include percentage distribution, mean, standard deviation, and hypothesis testing using independent sample t-test and F-test. One-Way Analysis of Variance (ANOVA) is employed to analyze variance. The research findings reveal that the majority of the sample comprises males 52.38%, aged between 30 and below 40 years 63.33%, with educational qualifications below a bachelor's degree 74.76% employees in operational roles 69.52%, period of working 10 to below 20 years 81.90%, and a monthly income range of 15,000 to below 30,000 baht 64.29%. The results of hypothesis testing indicate significant differences in personal factors, such as educational level, job position, tenure, and salary, affecting employee commitment to the organization. Motivational factors related to responsibility and advancement opportunities significantly influence organizational commitment. Supportive factors like relationships with colleagues, supervisory control, and job stability also demonstrate a significant impact on employee case study: ABC company limited. With a significance level of 0.01

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความกรุณาเสนอแนะและติดตาม โดยได้ให้ความรู้ตลอดจนคำแนะนำที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความสมบูรณ์ของงานนิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์ ประธานกรรมการ การสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนของงานนิพนธ์ ซึ่งท่านมีบทบาทสำคัญในการควบคุมและส่งเสริมให้งานนิพนธ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คำแนะนำของท่านช่วยให้ข้าพเจ้าเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับงานนิพนธ์ที่ศึกษา และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย จันทรเรือง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและส่งเสริมอันเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปรับปรุงงานนิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและสมาชิกในครอบครัว เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อน นักศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ที่ได้ให้การช่วยเหลือให้ความกรุณา คำแนะนำ ให้การสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานนิพนธ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้องมา ณ โอกาสนี้

โชติกา อัครภาคินภิญโญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4 ผลการวิจัย	29
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด	33
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด	39
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	46
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	50
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก	93
ภาคผนวก ข	100
ภาคผนวก ค	110
ภาคผนวก ง.....	112
ประวัติย่อของผู้วิจัย	114

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	21
ตารางที่ 2	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของคำถามกับกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย.....	26
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	30
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	30
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่สังกัด.....	31
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	32
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	32
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	33
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	34
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	35
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ.....	36
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน.....	37
ตารางที่ 14	สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านปัจจัยจิตใจ.....	38
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	39
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านนโยบายขององค์กร.....	40
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	41
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสถานภาพการทำงาน.....	42
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	43
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	44
ตารางที่ 21	สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยด้านปัจจัยค่าเงิน.....	45

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	46
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึก	47
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้	48
ตารางที่ 25 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	49
ตารางที่ 26 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน	50
ตารางที่ 27 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน	51
ตารางที่ 28 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	52
ตารางที่ 29 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	53
ตารางที่ 30 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน	54
ตารางที่ 31 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน	54
ตารางที่ 32 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	56
ตารางที่ 33 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	56
ตารางที่ 34 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน	58
ตารางที่ 35 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน	59

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.....61

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.....61

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.....63

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.....64

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.....66

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด67

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด68

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด69

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค้าเงิน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด71

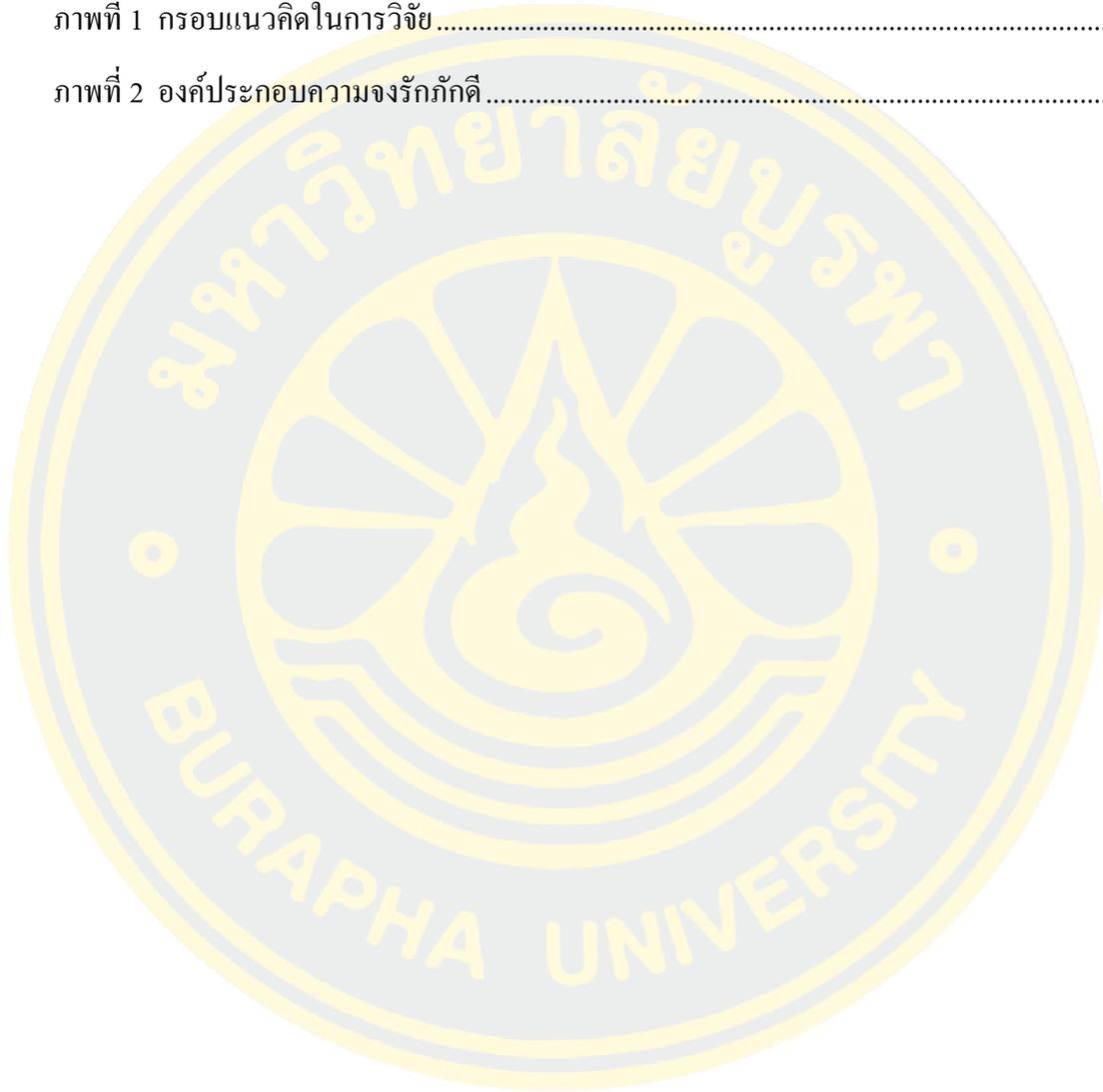
ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้าเงิน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด72

ตารางที่ 46 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน73



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2 องค์ประกอบความจงรักภักดี.....	13



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรมุ่งหวังให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ การทำกำไรให้ถึงเป้าหมายที่กำหนด การบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ความสามารถทางการแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดธุรกิจเดียวกัน รวมไปถึงความมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ย่อมต้องเกิดจากการสร้างและปลูกฝังแนวคิดแห่งความสำเร็จของฝ่ายบริหาร และการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร (พิเชษฐ์ ชัมเจริญ, 2564)

องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จ และดำเนินธุรกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้น มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น พนักงาน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะหากปราศจากพนักงานที่ทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อน องค์กรอาจจะไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และถึงแม้ว่าองค์กรจะมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีเพียงใด หากพนักงานเหล่านั้น ขาดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรได้รับความเสียหายได้ ดังนั้นถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งไว้ (กิ่งกาญจน์ แข่งเฮง, 2564)

การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล แรงจูงใจช่วยกระตุ้นให้กลุ่มพนักงานที่ได้รับผลประโยชน์มีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมจึงมีความสำคัญ พนักงานจะ ได้มีความเต็มใจทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (เกียรติ บุญโย, 2562) นอกจากนี้การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความรู้สึก สภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อ มีการยอมรับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความทุ่มเทและความพยายามที่จะทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์กร รวมทั้งมี

ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน จะมีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ต้องการเห็นความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กร รวมไปถึงจนถึงการเกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน เช่น เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่งาน สามารถทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือกำหนดไว้ (เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ, 2560)

บริษัท ABC จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีการร่วมทุนระหว่างประเทศไทย และประเทศญี่ปุ่น เริ่มก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1997 ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท โรงงานมีขนาดพื้นที่ 28,000 ตารางเมตร (17.5 ไร่) แบ่งเป็นโรงงานมีขนาด 8,623 ตารางเมตร (5.4 ไร่) จำนวนพนักงานที่เป็นพนักงานประจำของบริษัท ABC จำกัด มีทั้งสิ้น 440 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565) และมีพนักงานที่เป็นลูกจ้างแรงงานชั่วคราว 180 คน เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ได้แก่ ลูกหมากรถยนต์ เหล็กกันโคลง ชุดบังคับเลี้ยว เป็นต้น

บริษัท ABC จำกัด มีนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมาอย่างยาวนานเนื่องจากเป็นบริษัทญี่ปุ่นที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พนักงานในองค์กรที่มีอายุการทำงานเฉลี่ยที่ค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท ABC จำกัด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย ให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

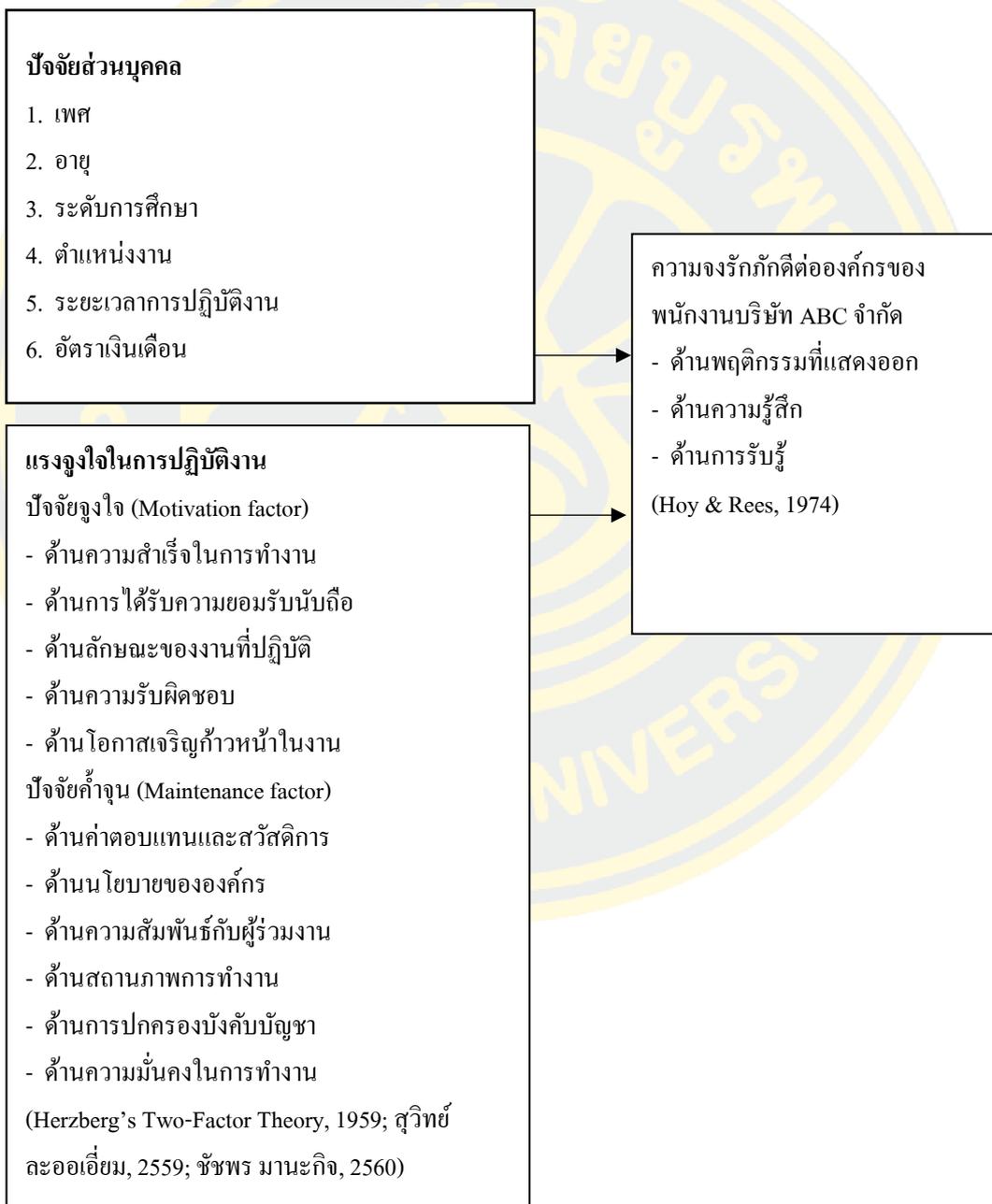
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ภายใต้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg et al. (1959)

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การนำผลการศึกษาวិจัยไปเป็นข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงนโยบายขององค์กร บริษัท ABC จำกัด ในการออกประกาศนโยบาย หรือการคิดแผนการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ในการกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ซึ่งแบ่งเป็น 2 หัวข้อหลัก คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน 2) แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย คือ 2.1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน 2.2) ปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 440 คน (ฐานข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณมาใช้ในการประมวลผล จำนวน 210 คน

ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

ศึกษาพื้นที่บริษัท ABC จำกัด เลขที่ 20 หมู่ที่ 4 ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาและทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มที่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บังคับบัญชา พนักงานรู้สึกยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัท พนักงานรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในบริษัท มีความภูมิใจที่ได้อยู่ในบริษัท มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เกิดความเชื่อมั่นในบริษัท และมีความยินดีที่จะแนะนำบอกต่อผู้อื่นให้เข้ามาปฏิบัติงานในบริษัทต่อไป

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของบริษัท ABC จำกัด

บริษัท ABC จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคคล ในที่นี้คือ พนักงานในองค์กรของบริษัท ABC จำกัด โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับภายใต้เงื่อนไขในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อาทิ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ในงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การได้รับความยอมรับนับถือ โดยสามารถบอกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจากการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน อันเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่งผลให้พนักงาน

มีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการที่พนักงานได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนผลงานต่าง ๆ การได้รับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ความรู้ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งในองค์กร

ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยโดยรอบที่อยู่ในบริเวณสถานที่ ที่พนักงาน ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ การได้รับรู้ถึงนโยบายขององค์กร การมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสะดวกและเหมาะสม พนักงานปฏิบัติงานในพื้นที่และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความรู้ ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

นักวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ดังนี้

จินดากาญจน์ โสภานันท์ (2565) ได้สรุปเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการ ศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 ที่มีอายุ สถานภาพ อัตรา เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และในส่วนของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 ที่มี เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน

ปฐมพงษ์ จุ้ยศรีแก้ว (2562) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้ มีเพียง ปัจจัยส่วน บุคคล เพศ เท่านั้นที่ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่การที่กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้กล่าวว่าลักษณะของบุคคลมี ความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ รวมไปถึงสามารถกระตุ้นให้ เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสม

เพื่อพัฒนาองค์กรและสามารถที่จะกำหนดเส้นทางการเจริญเติบโตก้าวหน้าทางสายงาน รวมไปถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไป

นันทพร ชวนชอบ (2560) บัณฑิตด้านข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของคนในองค์กร ทั้งทางด้านการรับรู้ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้กล่าวไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อายุงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน และในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

ฉัฐริกา กลิ่นเมือง, สุรวุฒิ นิรมิตสุขพรกุล และปวีณสุดา สุทธิประเสริฐ (2563) กล่าวว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีแตกต่างกัน และมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory)

ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้สึกรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ผลงานที่ชัดเจน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจ แลงานที่น่าเสนอสามารถอธิบายถึงแนวทางในการปฏิบัติไปจนถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนและสมบูรณ์แบบ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย การได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินการจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิด การไม่ยอมรับในการ ได้รับคำตำหนิ ตักเตือนหรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจจะมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็งานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ การอบรม ฝึกงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) คือ ปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นของเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง สภาพการปกครอง การบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การแบ่งและการกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ และความยุติธรรมในการปกครอง

2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายขององค์กร การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ อันได้แก่ สิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพในวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน ซึ่งเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่นที่เป็นองค์ประกอบ ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและความเป็นอยู่ส่วนตัว อันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน

Lovell (1980) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ความพยายาม เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการ บางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ

ศิริพร จันทศรี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมาย ตามความต้องการของบุคคลนั้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังที่เกิดจากภายในและภายนอกซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลหรือพนักงาน ทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ

แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น คนงานที่เห็นองค์กร เป็นเสมือนผู้มีพระคุณ ผู้ที่ให้ทุกอย่างแก่พนักงาน และครอบครัว พนักงานก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานสามารถจะปฏิบัติงานให้องค์กร แม้บางกรณีที่องค์กรอาจจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบแต่ด้วยความรู้สึกผูกพัน พนักงานก็จะร่วมกันปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น มาจาก สิ่งแวดล้อมภายนอก ส่งผลให้บุคคลที่ได้รับการกระตุ้นเกิดพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น การได้รับคำชม ได้รับรางวัล การได้รับการสรรเสริญ แรงจูงใจเช่นนี้ ไม่ยั่งยืน เพราะบุคคลจะเกิดการแสดง พฤติกรรมและตอบสนองต่อสิ่งจูงใจ เฉพาะกรณีที่ ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ

แรงกระตุ้นภายใน (Internal inspiration)

1. การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความท้าทาย เป้าหมาย ที่ได้ตั้งเอาไว้จะกลายมาเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้
3. ความมั่นใจ จะต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียร และความอดทน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ
4. คำมั่นสัญญา ต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเองในการที่จะทำ ให้ เป้าหมายที่วางเอาไว้ ประสบความสำเร็จให้ได้ตามคำมั่นสัญญา ซึ่งจะเป็ตัวกระตุ้น ให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่กำหนด

แรงกระตุ้นภายนอก (External inspiration)

1. สถานที่ที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว
2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับสูง
3. กฎระเบียบ กติกา และบทลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. คำติ คำแนะนำ หรือการฝึกสอน ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ให้ประสบความสำเร็จ
6. สิทธิที่พึงได้รับ ผลประโยชน์ รายได้ สวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม

กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจคือ กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจที่มาจากภายในหรือภายนอก อันส่งผล ให้บุคคลมีพลังผลักดันให้คนเกิดพฤติกรรม การเรียนรู้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกโดยการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและมีความสุข พร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย ของพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามที่วางไว้ ซึ่งคนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายาม ในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม ในการพยายามที่จะไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ จะมีการล้มเลิกก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย (ชัชพร มานะกิจ, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี

เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า และยังคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ปฏิบัติงานต่อไป

Steers and Porter (1983) ได้ให้ความหมายความของความรักภักดีไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นลักษณะที่ตัวบุคคลมีการแสดงออกซึ่งมีความสัมพันธ์และการเกี่ยวพันกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นที่แน่วแน่มั่นคง และการรับและปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะพยายามทุ่มเทและมีเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรักและยอมเสียสละตนเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงออกถึงความต้องการและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป อย่างมีความจงรักภักดีกับองค์กร และพร้อมที่จะเปิดเผยและแสดงตัวตนให้กับสาธารณชนทราบว่าตนเองคือ บุคลากรขององค์กร และยังพร้อมที่จะช่วยส่งเสริมและสรรค์สร้างองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป (เดชพงศ์ โภธิสุวรรณ, 2559)

Hoy and Rees (1974) อธิบายไว้ว่า การแสดงความรักภักดีต่อองค์กร ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร หากว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น แนวโน้มที่พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรก็จะมากขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบ 3 ประการของความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

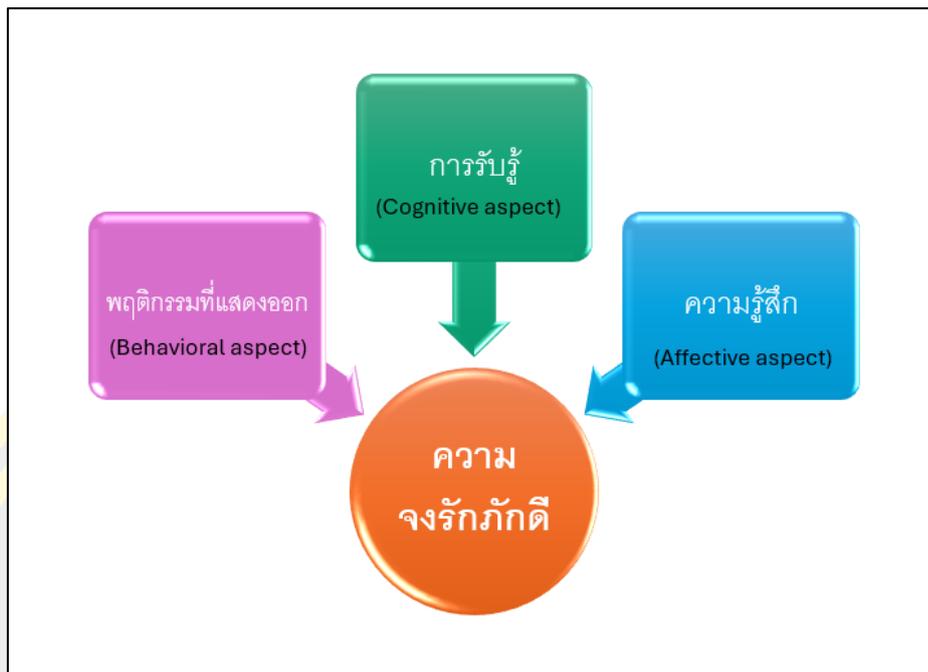
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ประสาทสัมผัสหลักของบุคคลจึงตอบสนองออกมาด้วยการกระทำตามพฤติกรรมของตน ในเรื่องพฤติกรรมเจตคติอาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลมาจากพฤติกรรมเมื่อกระทำ ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่เขากระทำ แม้ว่าการกระทำนั้นจะไม่ตรงกับทัศนคติในตอนแรกก็ตาม เมื่อเสร็จแล้วโดยทั่วไปจะเปลี่ยนเป็นการคิดเชิงบวกเพื่อที่จะลดความคิดเชิงลบอันทำให้เกิดความรู้สึกเครียดตามมา เช่น การไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร

- ความรู้สึก คือ การได้รับรู้ การได้สัมผัส จนเกิดการรับรู้ที่เห็นด้วยไม่เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ เช่น ชอบในการทำงาน รู้สึกรักและพอใจในองค์กร

- การรับรู้ คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมผัส ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อที่บุคคลมีต่อบุคคลหรือสถานที่ เช่น ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งมีตัวบ่งชี้ความจงรักภักดี ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อันได้แก่ ความไม่อยากย้ายออกจากองค์กร
2. ด้านความรู้สึก อันได้แก่ ความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรและความรักในองค์กร
3. ด้านการรับรู้ อันได้แก่ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร และเมื่อพนักงาน

กระทำความคิด พนักงานมีความเชื่อว่าองค์กรจะสามารถปกป้องตัวพนักงานได้ (พิเชษฐ ชุ่มเจริญ, 2564)



ภาพที่ 2 องค์ประกอบความรักที่ดี

ที่มา: Hoy and Rees (1974); ญัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562)

Fletcher (1993) ให้ความหมายว่า ความรักที่ดีต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การให้ข้อมูลส่วนตัวของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) ข้อมูลของพนักงาน ถือเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของความรักที่ดีที่มีต่อองค์กรเนื่องจากการให้ข้อมูลประวัติของพนักงานแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ มิตรภาพ ศิลธรรมและจรรยาบรรณ โดยที่องค์กรไม่ได้เรียกร้องหรือสั่งให้พนักงานส่งมอบข้อมูล และมีการส่งมอบข้อมูลที่แท้จริงไม่ส่งมอบข้อมูลอันเป็นเท็จ 2) ความผูกพันที่มากกว่าการกระทำที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นพฤติกรรม การทำเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าการกระทำนั้นเป็นหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีความยึดเหนี่ยวผูกพันกับองค์กร มีความภักดีต่อสมาชิก ต่อผู้นำ ต่อองค์กร แสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตนเอง 3) หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงออกถึงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ต่อผู้และป้องกันองค์กรจากผู้ที่ให้ร้ายองค์กร ไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ปฏิบัติตนตามระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร อุทิศตน และเสียสละเวลา เพื่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

นันทพร ชวนชอบ (2560) กล่าวว่า ความรักและภักดีเป็นหัวใจหลักขององค์กร การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร มีความมุ่งมั่น และมีเป้าหมาย มีแรงบันดาลใจที่จะ

ปฏิบัติงาน ซึ่งความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ที่จะส่งผลต่อการดำรงอยู่ของพนักงานในองค์กร และยังเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว ให้พนักงาน อายากที่จะอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน มุ่งไปสู่ความยั่งยืนที่มองไปถึงบุคลากรรุ่นถัดไป และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากร แสดงถึงความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรหรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินดากาญจน์ โสภานันท์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและการรับรู้ และพบว่า ด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่า เพศ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

กิงกาญจน์ แข่งแสง (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีของพนักงานผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารสัตว์แห่งหนึ่ง จำนวน 89 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งที่มีเพศ อายุ ระดับ

ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดี โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และใน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิต อาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

พิเชษฐ ชุ่มเจริญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผล ต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อ องค์กร และศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กลุ่มตัวอย่างที่เลือก คือ พนักงานของบริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด จำนวน 9 คน โดยแบ่งเป็นระดับหัวหน้างานที่มีความ ใกล้ชิดกับผู้บริหาร จำนวน 4 คน และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่ผู้บริหารองค์กรและ หัวหน้างานแต่ละแผนกมีความยืดหยุ่นในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบอิสระในการ ทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานใกล้บ้านทำให้มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน และในส่วนของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรพบว่า มาจาก การที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของพนักงาน มีการใส่ใจในการทำงาน และมีสวัสดิการให้ พนักงาน ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่ หัวหน้ามีการต่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการใส่อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิญา อาสนชัยสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเซอาห์ 프리ชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัย ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเซอาห์ 프리ชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการทางด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดี ของพนักงานบริษัทเซอาห์ 프리ชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-experimental design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 212 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านของความต้องการเพื่อดำรงชีพ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความ ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านความต้องการความอยู่รอดใน

การดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ในส่วนของความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

กัญญารัตน์ วิชชายะ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ต้องการศึกษาดังความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และรองลงมา คือ ด้านการรับรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ลึก

วิชชุลดา มั่งสั่น (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของคนในองค์กรมากที่สุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สยาม เกิดจรัส (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอพีซี จำกัด งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอพีซี จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 144 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ลึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ และพบว่า พนักงานบริษัท เอพีซี จำกัด ที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษามีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 205 คน และทำการวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า T-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อัตราเงินเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนปัจจัยแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เป็นอันดับแรก รองลงมาอันดับที่สอง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อันดับต่อมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาอันดับสอง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร อันดับต่อมาคือ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร มีด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ตามลำดับ

นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรและศึกษาระดับความจงรักภักดีของบุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ความคิดเห็นทางระบบออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร กองบริหารทรัพยากรส่วนบุคคล จำนวน 156 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยบทบาทหน้าที่ ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ไม่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีการเปรียบเทียบกับผลรวมของแต่ละข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ไม่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึกรัก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
5. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ผ่านการทดลองงานและมีการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัท ABC จำกัด ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 440 คน (ฐานข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

กำหนดให้

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

χ^2 = ค่าไควสแควร์ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบกำหนด p = 0.5)

ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 5% คือ e = 0.05 ซึ่งสามารถแทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{3.841 \times 440 \times 0.5 \times 0.5}{[(0.05)^2 \times (440 - 1)] + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 205.33$$

ผลจากการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 205.33$ การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน แต่เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการแจกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงทำการเพิ่มจำนวนแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 215 คน

ขั้นต่อมาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งเป็นแผนกที่ปฏิบัติงานและอยู่ในสายงานบริหารเดียวกัน โดยในบริษัท ABC จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็นแผนก ทั้งหมด 8 แผนกด้วยกัน

การแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

กำหนดให้

n_i = ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i

n = ขนาดตัวอย่าง

N_i = ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i

N = ขนาดของประชากร

ตัวอย่างการแทนค่า

$$\begin{aligned} n_i &= \frac{24}{440/215} \\ &= 12 \text{ คน} \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	24	12
ฝ่ายบัญชี	8	4
ฝ่ายการตลาด	8	4
ฝ่ายบุคคล	16	8
ฝ่ายคุณภาพ	23	11
ฝ่ายวางแผนการผลิตและจัดส่ง	64	31
ฝ่ายวิศวกรรมการผลิตและซ่อมบำรุง	48	23
ฝ่ายผลิต	249	122
รวม	440	215

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานและตามสายงานที่มีผู้บริหารเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 8 แผนกด้วยกัน และทำการคำนวณออกมาได้ดังนี้ ฝ่ายบริหาร 12 คน ฝ่ายบัญชี 4 คน ฝ่ายการตลาด 4 คน ฝ่ายบุคคล 8 คน ฝ่ายคุณภาพ 11 คน ฝ่ายวางแผนการผลิตและจัดส่ง 31 คน ฝ่ายวิศวกรรมการผลิตและซ่อมบำรุง 23 คน และฝ่ายผลิต 122 คน

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1 (วิธีการแจกแบบสอบถามได้อธิบายไว้ในหัวข้อการรวบรวมข้อมูล)

1. เกณฑ์การคัดเข้า

หลักเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกต้องเป็นพนักงานประจำของบริษัท ABC จำกัด โดยผ่านการทดลองงานมาแล้วอย่างน้อย 4 เดือน

2. เกณฑ์การคัดออก

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกออก คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการร่วมการตอบแบบสอบถามในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แบบสอบถามอยู่ในรูปแบบ ที่มีคำตอบให้สามารถระบุคำตอบตามหัวข้อ (Check list) เพื่อง่ายและสะดวกสำหรับการทำแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 คำถามจะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามจากงานการค้นคว้าวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สีนค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งเครื่องมือในการศึกษาได้มีการประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อย รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์เกอร์ (Herzberg's dual factor theory) โดยมีคำถามจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ปัจจัยค่าจูง ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านนโยบายขององค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านสภาพการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 3 ข้อ |

6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร การเห็นคุณค่าในตัวเอง ทั้งในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการรับรู้ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านการรับรู้ จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับวัดระดับได้แบ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งระดับคะแนน ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกในลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาของระดับคะแนนเป็นตัวชี้วัดและแปลความหมายของคะแนน (ยูริ โกะ สินทวิ, 2557) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	5
ความคิดเห็นมาก	4
ความคิดเห็นปานกลาง	3
ความคิดเห็นน้อย	2
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ความคิดเห็นมากที่สุด	5
ความคิดเห็นมาก	4
ความคิดเห็นปานกลาง	3
ความคิดเห็นน้อย	2
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

สามารถกำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยในการแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม จากนั้นนำไปสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย

2. ออกแบบและสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานให้ครอบคลุมจุดประสงค์ของการวิจัย แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง และตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่นำมาใช้ (Wording) และตรวจสอบคำถามที่ปรากฏในแบบสอบถามเป็นรายข้อ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะมีการนำแบบสอบถามไปใช้ในการสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจริง โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.1 ดร.ธีระชินภัทร งามเดชะ

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริัญญา วิรุณราช

3.3 ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง

เพื่อทำการวัดผลประเมินและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่า IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งเกณฑ์พิจารณา คือ

ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้ 1 คะแนน

ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่สอดคล้อง ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ให้ -1 คะแนน

ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้ 0 คะแนน

4. จากนั้นนำคะแนนการประเมินที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ดังนี้
 สอดคล้องตามสูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

R = คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การแปลความหมาย

IOC > 0.5 หมายความว่า คำถามตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถนำไปใช้ได้

IOC < 0.5 หมายความว่า คำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำไปใช้ไม่ได้

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ได้อาจต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1970)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของคำถามกับกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

ตัวแปร	Cronbach's alpha
ปัจจัยจิตใจ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.706
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.736
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.789
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.800
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	0.907
ปัจจัยค้ำจุน	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.843
2. ด้านนโยบายขององค์กร	0.870
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.854
4. ด้านสถานภาพการทำงาน	0.837
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.827
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.748
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.862
2. ด้านความรู้สึกรัก	0.805
3. ด้านการรับรู้	0.928
ภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.962

การรับรองผลจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการยื่นเอกสารขอรับรองจริยธรรมในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการอนุมัติให้ทำการวิจัย เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ IRB4-169/2566

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

ประชาสัมพันธ์ ผ่านการประชุมในช่วงเช้าของแผนก และดำเนินการนำเสนอเรื่องกับฝ่ายงานบุคคลแจ้งให้พนักงานรับทราบผ่านช่องทาง ข่าวประจำสัปดาห์ของบริษัท หลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามไปให้แต่ละแผนกด้วยตัวเอง โดยใส่ซองเอกสาร ไปเพื่อที่เวลาเก็บจะได้ให้แต่ละแผนกรวบรวมใส่ซองไว้ที่แผนก โดยจะมอบให้กับฝ่ายดูแลเอกสารของแต่ละแผนกเป็นผู้ช่วยนำดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับพนักงาน

วิธีการเก็บแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง เดินทางไปแต่ละแผนกด้วยตัวเองและนำมารวบรวมกัน จนครบทุกแผนก

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป อธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้ Independent sample t-test และ One - way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ใช้ Independent sample t-test และ One - way ANOVA

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ใช้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple linear regression analysis) การถดถอยเชิงเส้นพหุเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรหลายตัว ประกอบด้วยตัวแปรตาม (Dependent variable) 1 ตัวแปร เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และตัวแปรอิสระ (Independent variables) เชิงปริมาณ จำนวนมากกว่า 2 ตัวแปร ทำการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Testing for autocorrelation) สามารถทำได้โดยใช้วิธีการทดสอบทางสถิติค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ ค่า Durbin-Watson โดยพิจารณาว่าค่าสถิติ

Durbin-Watson มีค่าระหว่าง 1.50-2.50 การตรวจสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Testing multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance ถ้าค่า Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Menard, 1995) และพิจารณาจากค่า VIF (Variance intlation factor) ถ้าค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (Myers, 1990)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยผู้ทำการศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท โดยแบ่งกลุ่มตามตำแหน่งตามโครงสร้างในบริษัทดังนี้ ตำแหน่งผู้จัดการ ตำแหน่งพนักงานออฟฟิศ ตำแหน่งหัวหน้าแผนก และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติงาน ทั้งหมดจำนวน 215 ชุด พบว่า แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 210 ชุด จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ของการวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายสัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
%	ค่าร้อยละ
t	สถิติทดสอบ t
\bar{X}	ค่าเฉลี่ย
SD	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
df	Degree of freedom หรือขั้นของความเป็นอิสระ

Std. error	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่วัดปัจจัย
Std. error mean	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ย
R ²	ความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝงอธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	110	52.38
หญิง	100	47.62
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - น้อยกว่า 30 ปี	8	3.81
30 - น้อยกว่า 40 ปี	133	63.33
40 - น้อยกว่า 50 ปี	66	31.43
50 ปีขึ้นไป	3	1.43
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุระหว่าง 40 - น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุระหว่าง 20 - น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	157	74.76
ปริญญาตรี	50	23.81
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.43
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 74.76 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานที่สังกัด

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการ	11	5.24
พนักงานออฟฟิศ	25	11.91
หัวหน้าแผนก	28	13.33
พนักงานปฏิบัติงาน	146	69.52
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 69.52 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในตำแหน่งพนักงานออฟฟิศ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.91 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	1.43
1 – น้อยกว่า 10 ปี	29	13.81
10 – น้อยกว่า 20 ปี	172	81.90
มากกว่า 20 ปี	6	2.86
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10 - น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	9	4.29
15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท	135	64.28
30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท	44	20.95
40,000 – น้อยกว่า 50,000 บาท	13	6.19
50,000 บาทขึ้นไป	9	4.29
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 64.28 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอัตราเงินเดือน 30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอัตราเงินเดือน 40,000 – น้อยกว่า 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 และกลุ่มตัวอย่าง

ที่ศึกษามีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.29 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.29

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	25	132	51	1	1	3.85	0.64	มาก	1
	11.90%	62.85%	24.29%	0.48%	0.48%				
2. บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	6	77	108	18	1	3.33	0.69	ปานกลาง	2
	2.86%	36.66%	51.43%	8.57%	0.48%				
3. บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของกลุ่มงาน	8	70	96	33	3	3.22	0.81	ปานกลาง	3
	3.80%	33.33%	45.72%	15.72%	1.43%				
รวม (n = 210)						3.47	0.53	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในตัวแปรหัวข้อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ลำดับที่ 2 คือ บริษัทฯ

สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม คุณงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และลำดับที่ 3 คือ บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของกลุ่มงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับความยอมรับ นับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วม งานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน	12	111	83	3	1	3.62	0.64	มาก	1
	5.71%	52.86%	39.52%	1.43%	0.48%				
2. ในองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ ได้รับการยอมรับแก่ผู้อื่นทราบ ทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน	6	52	112	33	7	3.08	0.81	ปานกลาง	3
	2.86%	24.76%	53.33%	15.72%	3.33%				
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	9	74	109	13	5	3.33	0.76	ปานกลาง	2
	4.29%	35.24%	51.90%	6.19%	2.38%				
รวม (n = 210)						3.34	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในตัวแปรหัวข้อปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และลำดับที่ 3 คือ ในองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการ

เผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับแก่ผู้อื่นทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	20	100	82	4	4	3.61	0.76	มาก	2
	9.52%	47.62%	39.04%	1.91%	1.91%				
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	25	105	70	9	1	3.69	0.76	มาก	1
	11.90%	50.00%	33.33%	4.29%	0.48%				
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักได้รับความร่วมมืออยู่เสมอ	17	104	76	10	3	3.58	0.77	มาก	3
	8.10%	49.52%	36.19%	4.76%	1.43%				
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองกับเทคโนโลยีใหม่เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดีและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	16	79	99	14	2	3.44	0.77	มาก	4
	7.62%	37.62%	47.14%	6.67%	0.95%				
รวม (n = 210)						3.58	0.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักได้รับความร่วมมืออยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และลำดับที่ 4 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองกับเทคโนโลยีใหม่ เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดีและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความกระตือรือร้น อยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่ ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	45	130	34	1	0	4.04	0.63	มาก	2
	21.43%	61.90%	16.19%	0.48%	0.00%				
2. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบาย การปฏิบัติงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงานของบริษัทอย่าง เต็มที่	52	126	30	2	0	4.09	0.65	มาก	1
	24.76%	60.00%	14.29%	0.95%	0.00%				
3. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจมากเพียงพอที่จะ ปฏิบัติงานของท่านให้ผล งานออกมาดี	17	91	85	13	4	3.50	0.81	มาก	3
	8.10%	43.33%	40.48%	6.19%	1.90%				
รวม (n = 210)						3.87	0.55	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านความ
 รับผิดชอบ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับ
 ที่ 1 คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบาย การปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัท
 อย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีความ
 กระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
 มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และลำดับที่ 3 คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะ
 ปฏิบัติงานงานของท่านให้ผลงานออกมาดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 3.50

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ ผู้ที่มีความรู้ ความ สามารถ ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้ สูงขึ้น	7	55	107	34	7	3.10	0.83	ปานกลาง	2
	3.33%	26.19%	50.96%	16.19%	3.33%				
2. บริษัทฯ ส่งเสริมให้ พนักงานมีความก้าวหน้า ในการทำงาน โดยการ ส่งเสริมการศึกษาต่อหรือ ฝึกอบรมอยู่เสมอ	5	60	111	24	10	3.12	0.82	ปานกลาง	1
	2.38%	28.57%	52.86%	11.43%	4.76%				
3. องค์กรที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาส ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง	3	42	99	55	11	2.86	0.84	ปานกลาง	3
	1.43%	20.00%	47.14%	26.19%	5.24%				
รวม (n = 210)						3.03	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอยู่เสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ลำดับที่ 2 คือ บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และลำดับที่ 3 คือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ตารางที่ 14 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจ

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.47	0.53	มาก	3
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.34	0.58	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.58	0.61	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	0.55	มาก	1
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	3.03	0.74	ปานกลาง	5
รวม (n = 210)	3.46	0.47	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ลำดับที่ 2 คือ ตัวแปรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ลำดับที่ 4 คือ ตัวแปรด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และลำดับที่ 5 คือ ตัวแปรด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การจ่ายค่าตอบแทน พนักงาน ยึดหลักความรู้ ความสามารถหรือทักษะ ความสามารถของพนักงาน	2	53	129	24	2	3.14	0.65	ปานกลาง	4
	0.95%	25.24%	61.43%	11.43%	0.95%				
2. เงินเดือน/ สวัสดิการที่ ท่านได้รับเพียงพอกับการ ดำรงชีพ	4	57	133	14	2	3.22	0.64	ปานกลาง	3
	1.91%	27.14%	63.33%	6.67%	0.95%				
3. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4	61	133	11	1	3.27	0.61	ปานกลาง	2
	1.91%	29.05%	63.33%	5.24%	0.47%				
4. นโยบายในการจ่ายผล ตอบแทนและการให้ สวัสดิการต่าง ๆ มีความ ชัดเจน	6	83	113	8	0	3.41	0.61	มาก	1
	2.86%	39.52%	53.81%	3.81%	0%				
รวม (n = 210)						3.26	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยมี
รายละเอียด ตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านของนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการ
ให้สวัสดิการต่าง ๆ มีความชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ลำดับ

ที่ 2 คือ ตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ทํานได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ลำดับที่ 4 คือ ตัวแปรด้านการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ยึดหลักความรู้ ความสามารถ หรือทักษะความสามารถของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านนโยบายขององค์กร

ด้านนโยบายขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่พนักงาน	9	87	96	15	3	3.40	0.75	ปานกลาง	1
	4.29%	41.43%	45.71%	7.14%	1.43%				
2. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่เหมาะสม	9	76	107	16	2	3.35	0.73	ปานกลาง	2
	4.29%	36.19%	50.95%	7.62%	0.95%				
3. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	8	73	110	16	3	3.32	0.73	ปานกลาง	3
	3.81%	34.76%	52.38%	7.62%	1.43%				
รวม (n = 210)						3.36	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านนโยบายขององค์กร มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่พนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.35 และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับความร่วมมือและ ความช่วยเหลือ จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	29	99	74	7	1	3.70	0.76	มาก	1
	13.81%	47.14%	35.24%	3.33%	0.48%				
2. ท่านได้รับคำแนะนำในการ แก้ไขปัญหาจากผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	19	103	74	13	1	3.60	0.76	มาก	2
	9.05%	49.05%	35.24%	6.19%	0.47%				
3. ท่านสามารถแสดงความคิด เห็น และเสนอแนะกับ ผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	13	94	88	15	0	3.50	0.72	มาก	3
	6.19%	44.76%	41.91%	7.14%	0.00%				
รวม (n = 210)						3.60	0.67	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ลำดับที่ 2 คือ การได้รับคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และลำดับที่ 3 คือ การที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะกับผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสถานภาพการทำงาน

ด้านสถานภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีอุปกรณ์/ เครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	12	87	100	9	2	3.47	0.71	มาก	2
	5.71%	41.43%	47.62%	4.29%	0.95%				
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียงมีความเหมาะสม	7	54	112	30	7	3.11	0.81	ปานกลาง	3
	3.33%	25.72%	53.33%	14.29%	3.33%				
3. สถานที่ทำงานมีระบบรักษา ความปลอดภัย ทั้งด้านการ ป้องกันการโจรกรรม ระบบ ไฟฟ้าและอาคาร	16	111	72	7	4	3.61	0.76	มาก	1
	7.62%	52.86%	34.29%	3.33%	1.90%				
รวม (n = 210)						3.40	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านสถานภาพการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ลำดับที่ 2 คือ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และลำดับที่ 3 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียงมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หัวหน้างานมีความ ยุติธรรมในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	7	76	92	28	7	3.23	0.84	ปานกลาง	2
	3.33%	36.19%	43.81%	13.34%	3.33%				
2. หัวหน้างานมีวิธีการ แก้ไขปัญหาคัดความขัดแย้ง ในหน่วยงานด้วยความ เหมาะสมและเป็นธรรม	10	60	106	28	6	3.19	0.83	ปานกลาง	3
	4.76%	28.57%	50.48%	13.33%	2.86%				
3. หัวหน้างานเปิด โอกาสให้แสดงความ ความคิดเห็นอยู่เสมอ	16	82	87	22	3	3.41	0.83	มาก	1
	7.62%	39.04%	41.43%	10.48%	1.43%				
รวม (n = 210)						3.28	0.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ลำดับที่ 2 คือ มีหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และลำดับที่ 3 คือ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาคัดความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพ ตำแหน่งการงาน	12 5.71%	108 51.43%	86 40.95%	4 1.91%	0 0.00%	3.61	0.63	มาก	2
2. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงาน กับ บริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณ	23 10.95%	69 32.86%	86 40.95%	24 11.43%	8 3.81%	3.36	0.95	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่าบริษัทฯ เป็น องค์กรที่มีความมั่นคง	44 20.95%	101 48.09%	64 30.48%	1 0.48%	0 0.00%	3.90	0.72	มาก	1
รวม (n = 210)						3.62	0.65	มาก	

จากตารางที่ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานคิดว่าบริษัทเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งการงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และลำดับที่ 3 คือ พนักงานคิดว่าจะปฏิบัติงานกับบริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ตารางที่ 21 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยด้านปัจจัยด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.26	0.52	ปานกลาง	6
2. ด้านนโยบายขององค์กร	3.36	0.65	ปานกลาง	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.60	0.67	มาก	2
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.40	0.63	ปานกลาง	3
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.28	0.76	ปานกลาง	5
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.62	0.65	มาก	1
รวม (n = 210)	3.42	0.48	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านคุณภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ลำดับที่ 2 คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ลำดับที่ 4 คือ ตัวแปรด้านนโยบายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ลำดับที่ 5 คือ ตัวแปรด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และลำดับที่ 6 คือ ตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่	35	140	35	0	0	4.00	0.58	มาก	2
	16.67%	66.66%	16.67%	0.00%	0.00%				
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชานั้นจะเป็นใครก็ตาม	25	129	56	0	0	3.85	0.60	มาก	3
	11.90%	61.43%	26.67%	0.00%	0.00%				
3. ท่านยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ	51	132	26	1	0	4.11	0.61	มาก	1
	24.28%	62.86%	12.38%	0.48%	0.00%				
4. ท่านจะแนะนำให้ผู้อื่นเข้ามาปฏิบัติงานที่บริษัทฯ	16	107	75	11	1	3.60	0.73	มาก	4
	7.62%	50.95%	35.71%	5.24%	0.48%				
5. ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	14	102	85	8	1	3.57	0.70	มาก	5
	6.67%	48.57%	40.47%	3.81%	0.48%				
รวม (n = 210)						3.83	0.50	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานยินดีที่

จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าจะผู้บังคับ บัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ลำดับที่ 4 คือ จะแนะนำให้ผู้อื่นเข้ามาปฏิบัติงานที่บริษัท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และลำดับที่ 5 คือ พนักงานรู้สึกว่ามีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	16	102	84	6	2	3.59	0.71	มาก	2
	7.62%	48.57%	40.00%	2.86%	0.95%				
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	14	89	95	10	2	3.49	0.73	มาก	4
	6.67%	42.38%	45.24%	4.76%	0.95%				
3. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทฯ	26	113	68	3	0	3.77	0.67	มาก	1
	12.38%	53.81%	32.38%	1.43%	0.00%				
4. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อบริษัทฯ เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในองค์กร	16	89	91	13	1	3.50	0.75	มาก	3
	7.62%	42.38%	43.33%	6.19%	0.48%				
5. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลาย ๆ อย่างในบริษัทฯ ที่จัดขึ้น	17	78	107	6	2	3.49	0.73	มาก	4
	8.10%	37.14%	50.95%	2.86%	0.95%				
รวม (n = 210)						3.57	0.55	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านความรู้สึก มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ

พนักงานมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และลำดับที่ 4 คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และพนักงานมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลาย ๆ อย่างในบริษัทฯ ที่จัดขึ้น มีระดับความคิดเห็นเท่ากันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	13 6.19%	105 50.00%	81 38.57%	8 3.81%	3 1.43%	3.56	0.73	มาก	1
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกับท่านเสมอ	16 7.62%	94 44.76%	82 39.05%	17 8.09%	1 0.48%	3.51	0.77	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ	17 8.09%	95 45.24%	83 39.52%	14 6.67%	1 0.48%	3.54	0.76	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ	8 3.81%	79 37.62%	100 47.62%	21 10.00%	2 0.95%	3.33	0.75	ปานกลาง	5
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี	14 6.67%	83 39.52%	93 44.29%	18 8.57%	2 0.95%	3.42	0.78	มาก	4
รวม (n = 210)						3.47	0.64	มาก	

จากตารางที่ 24 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปร ด้านการรับรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ลำดับที่ 2 คือ พนักงานมีความรับรู้ว่าคุณสมบัติต่อท่านอย่างไรให้เกียรติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ลำดับที่ 3 คือ พนักงานรับรู้ว่ามีเมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกับท่านเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ลำดับที่ 4 คือ พนักงานมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติของงานมีการจัดระบบงานที่ดี มีระดับความคิดเห็นเท่ากันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และลำดับที่ 5 พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 25 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.83	0.50	มาก	1
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.57	0.55	มาก	2
3. ด้านการรับรู้	3.47	0.64	มาก	3
รวม (n = 210)	3.62	0.48	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ลำดับที่ 2 คือ ตัวแปรด้านความรู้สึกรัก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test (t-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Enter

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent sample t-test

H_0 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	P-value
	ชาย	110	3.65	0.51	0.935	0.351
	หญิง	100	3.59	0.45		

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.351 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด เพศชายและเพศหญิง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way Analysis of Variance F-Test

H_0 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	อายุ	n	\bar{X}	SD	F	P-value
	20 - น้อยกว่า 30 ปี	8	3.92	0.59	2.553	0.057
	30 - น้อยกว่า 40 ปี	133	3.57	0.47		
	40 - น้อยกว่า 50 ปี	66	3.68	0.49		
	50 ปีขึ้นไป	3	4.00	0.29		
	รวม	210	3.62	0.48		

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance F-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way Analysis of Variance F-Test

H_0 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	SD	F	P-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	157	3.56	0.47	6.302**	0.002
	ปริญญาตรี	50	3.82	0.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.87	0.20		
	รวม	210	3.62	0.48		

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance F-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-		
p-value			
ปริญญาตรี	-0.261**	-	
p-value	(0.001)		
สูงกว่าปริญญาตรี	-0.311	-0.049	-
p-value	(0.257)	0.860	

**p-value < 0.01

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.261

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way Analysis of Variance F-Test

H_0 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	SD	F	P-value
	ผู้จัดการ	11	4.09	0.40	5.387**	0.001
	พนักงานออฟฟิศ	25	3.67	0.47		
	หัวหน้าแผนก	28	3.74	0.43		
	พนักงานปฏิบัติงาน	146	3.56	0.48		
	รวม	210	3.62	0.48		

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance F-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ	พนักงาน ออฟฟิศ	หัวหน้าแผนก	พนักงาน ปฏิบัติงาน
ผู้จัดการ				
p-value				
พนักงานออฟฟิศ	0.422*			
p-value	(0.013)			
หัวหน้าแผนก	0.348*	-0.074		
p-value	(0.037)	(0.567)		

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ผู้จัดการ	พนักงาน ออฟฟิศ	หัวหน้าแผนก	พนักงาน ปฏิบัติงาน
พนักงาน ปฏิบัติงาน	0.535**	0.113	0.187	
p-value	(0.000)	(0.264)	(0.054)	

**p-value < 0.01 , * p-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ตำแหน่งผู้จัดการและพนักงานออฟฟิศ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีมากกว่าพนักงานออฟฟิศ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.422

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้าแผนก พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีมากกว่าหัวหน้าแผนก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.348

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง ตำแหน่งผู้จัดการและพนักงานปฏิบัติงานพบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีมากกว่าพนักงานปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.535

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way Analysis of Variance F-Test

H_0 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	SD	F	P-value
	น้อยกว่า 1 ปี	3	3.73	0.72	3.637*	0.014
	1 - น้อยกว่า 10 ปี	29	3.89	0.48		
	10 - น้อยกว่า 20 ปี	172	3.58	0.47		
	20 ปีขึ้นไป	6	3.59	0.42		
	รวม	210				

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance F-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 - น้อยกว่า 10 ปี	10 - น้อยกว่า 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี				
p-value				
1- น้อยกว่า 10 ปี		-0.154		
p-value		(0.591)		

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1 - น้อยกว่า 10 ปี	10 - น้อยกว่า 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
10 - น้อยกว่า 20 ปี	0.156	0.310**		
p-value	(0.571)	(0.001)		
20 ปีขึ้นไป	0.144	0.298		-0.012
p-value	(0.666)	(0.160)		(0.952)

**p-value < 0.01

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1- น้อยกว่า 10 ปี และ 10 - น้อยกว่า 20 ปี พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - น้อยกว่า 10 ปี มีมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 - น้อยกว่า 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.310

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One-Way Analysis of Variance F-Test

H_0 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน	n	\bar{X}	SD	F	P-value
	น้อยกว่า 15,000 บาท	9	3.47	0.40	3.666**	0.007
	15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท	135	3.56	0.48		
	30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท	44	3.68	0.49		
	40,000 – น้อยกว่า 50,000 บาท	13	3.89	0.36		
	50,000 บาทขึ้นไป	9	4.03	0.36		
	รวม	210	3.62	0.48		

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance F-Test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน

อัตราเงินเดือน	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท	40,000 – น้อยกว่า 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 15,000 บาท	-				
p-value					
15,000-น้อยกว่า 30,000 บาท	-0.088	-			
p-value	(0.587)				
30,000-น้อยกว่า 40,000 บาท	-0.203	-0.115	-		
p-value	(0.238)	(0.158)			
40,000-น้อยกว่า 50,000 บาท	-0.413*	-0.325*	-0.210		
p-value	(0.044)	(0.018)	(0.158)		
50,000 บาทขึ้นไป	-0.556*	-0.468**	-0.352*	-0.142	
p-value	(0.013)	(0.004)	(0.041)	(0.485)	

**p-value < 0.01, * p-value < 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และ 40,000 - น้อยกว่า 50,000 บาท พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีน้อยกว่าพนักงานมีอัตราเงินเดือน 40,000 - น้อยกว่า 50,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.413

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีน้อยกว่าพนักงานมีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.556

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท และ 40,000-น้อยกว่า 50,000 บาท พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท มีน้อยกว่าพนักงานมีอัตราเงินเดือน 40,000 - น้อยกว่า 50,000 บาทโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.325

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท มีน้อยกว่าพนักงานมีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.468

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่าง พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท มีน้อยกว่าพนักงานมีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.352

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ทั้ง 2 สมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Multiple Linear Regression

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง อย่างน้อย 1 ด้าน ที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model		Sum of square	df	Mean square	F	p-value
1	Regression	32.303	2	16.151	208.444**	0.000
	Residual	16.039	207	0.077		
	Total	48.342	209			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression ในการทดสอบ สมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า F มีค่าเท่ากับ 208.444 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน อย่างน้อย 1 ด้าน ที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	0.627	0.151		4.153**	0.000		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	0.254	0.061	0.249	4.201**	0.000	0.457	2.186

ตารางที่ 37 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. error	Beta				
ปัจจัย แรงจูงใจใน การปฏิบัติ งานด้านปัจจัย ค่าจ้าง	0.619	0.059	0.617	10.419**	0.000	0.457	2.186
R	0.817						
R Square	0.668						
Adjusted R square	0.665						
F-ratio	208.444	0.000**					
Durbin- Watson	1.826						

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

**p-value < 0.01, *p-value < 0.05

จากตารางที่ 37 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ เพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (Multicollinearity) ดังต่อไปนี้

1. ค่า VIF (Variance inflation factor) ต้องน้อยกว่า 10
2. ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.1
3. ค่า Autocorrelation หรือ Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีผลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม ทั้ง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง และตัวแปรตาม คือ “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าเท่ากับ 0.817 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ต่อความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.817

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.668 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน ร้อยละ 66.8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.665

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 0.627 + 0.254(X_1) ** + 0.619(X_2) **$$

เมื่อ \hat{Y} = ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

X_1 = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

X_2 = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อตัวแปรตาม “ความจงรักภักดีต่อองค์กร” จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูน จึงนำตัวแปรอิสระดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้งโดยใช้ Multiple Linear Regression

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Sum of square	df	Mean square	F	p-value
Regression	26.156	5	5.231	48.099**	0.000
Residual	22.187	204	0.109		
Total	48.342	209			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 38 พบว่า ค่า F เท่ากับ 48.099 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	1.193	0.184		6.483	0.000		
ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	0.039	0.057	0.043	0.687	0.493	0.564	1.774
ด้านการได้รับ ความยอมรับนับถือ	0.011	0.055	0.013	0.193	0.847	0.504	1.984
ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	0.101	0.055	0.128	1.852	0.065	0.469	2.131
ด้านความ รับผิดชอบ	0.275	0.053	0.317	5.154**	0.000	0.595	1.681
ด้านโอกาส เจริญก้าวหน้าในงาน	0.275	0.039	0.423	6.991**	0.000	0.615	1.627
R	0.736						
R Square	0.541						
Adjusted R square	0.530						
F-ratio	48.099	0.000**					
Durbin-Watson	1.971						

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน พบว่า ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มีค่าระหว่าง 0.469-0.615 ซึ่งมากกว่า 0.1 ค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.971 ซึ่งอยู่ระหว่างค่า 1.5 – 2.5

ค่าสถิติทดสอบ F ปรากฏว่าค่า p - value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ “ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ” อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานและตัวแปรตาม คือ “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าเท่ากับ 0.736 หมายความว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.736

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.541 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 54.1 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.530

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.193 + 0.039(X_1) + 0.011(X_2) + 0.101(X_3) + 0.275(X_4) + 0.275(X_5)**$$

เมื่อ \hat{Y} = ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

X_1 = ด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_2 = ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

X_3 = ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

X_4 = ด้านความรับผิดชอบ

X_5 = ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” จำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน” จึงนำตัวแปรอิสระดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Sum of square	df	Mean square	F	p-value
Regression	25.598	2	12.799	116.485**	0.000
Residual	22.744	207	0.110		
Total	48.342	209			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 40 พบว่า ค่า F เท่ากับ 116.485 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตามในการเกิดความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	Tolerance	VIF
	B	Std.error	Beta				
ค่าคงที่	1.321	0.168		7.884	0.000		
ด้านความรับผิดชอบ	0.342	0.044	0.395	7.833**	0.000	0.894	1.119
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	0.322	0.033	0.496	9.836**	0.000	0.894	1.119
R	0.728						
R Square	0.530						
Adjusted R square	0.525						
F-ratio	116.485	0.000**					
Durbin-Watson	1.969						

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน เมื่อทดสอบแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ” กับตัวแปรตาม “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าเท่ากับ 0.728 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.530 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 53.0 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.525

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.321 + 0.342(X_1) ** + 0.322(X_2) **$$

$$\text{เมื่อ } \hat{Y} = \text{ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน}$$

$$X_1 = \text{ด้านความรับผิดชอบ}$$

X_2 = ด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำแนก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model		Sum of square	df	Mean square	F	p-value
1	Regression	33.157	6	5.526	73.876**	0.000
	Residual	15.185	203	0.075		
	Total	48.342	209			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 42 พบว่า ค่า F เท่ากับ 73.876 ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจำแนกที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด อันได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบ ปัจจัยทำนาย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std.error	Beta				
ค่าคงที่	1.019	0.143		7.138	0.000		
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.079	0.047	0.085	1.673	0.096	0.604	1.6
ด้านนโยบายของ องค์กร	0.053	0.038	0.072	1.403	0.162	0.588	1.7
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	0.180	0.041	0.251	4.382**	0.000	0.473	2.1
ด้านสถานภาพ การทำงาน	0.022	0.036	0.029	0.621	0.535	0.698	1.4
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	0.245	0.033	0.387	7.354**	0.000	0.557	1.7
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	0.178	0.037	0.239	4.853**	0.000	0.639	1.5
R	0.828						
R Square	0.686						
Adjusted R square	0.677						
F-ratio	73.876	0.000**					
Durbin-Watson	1.689						

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 43 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีผลต่อการพยากรณ์ และส่งผลต่อตัวแปรตาม ทั้ง 6 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าเท่ากับ 0.828 หมายความว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.828

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.686 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 68.6 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjust R square) เท่ากับ 0.677

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.019 + 0.079(X_1) + 0.053(X_2) + 0.180(X_3) ** + 0.022(X_4) + 0.245(X_5) ** + 0.178(X_6) **$$

เมื่อ \hat{Y} = ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

X_1 = ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X_2 = ด้านนโยบายขององค์กร

X_3 = ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

X_4 = ด้านสถานภาพการทำงาน

X_5 = ด้านการปกครองบังคับบัญชา

X_6 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน และส่งผลต่อตัวแปรตาม “ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ “ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน” จึงนำตัวแปรอิสระดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง โดยใช้วิธี Enter multiple linear regression

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Sum of square	df	Mean square	F	p-value
Regression	32.621	3	10.874	142.487**	0.000
Residual	15.721	206	0.076		
Total	48.342	209			

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 44 พบว่า ค่า F เท่ากับ 142.487 ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ที่น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ตัวแปรอิสระการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตามในการเกิดความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยห้าด้าน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	Tolerance	VIF
	B	St. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.189	0.126		9.457	0.000		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.214	0.039	0.298	5.452**	0.000	0.527	1.897
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.264	0.033	0.418	8.035**	0.000	0.584	1.711
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.220	0.033	0.296	6.643**	0.000	0.793	1.261
R	0.821						
R Square	0.675						
Adjusted R square	0.670						
F-ratio	142.487	0.000**					
Durbin-Watson	1.679						

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยห้าด้าน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อทดสอบแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน” กับตัวแปรตาม “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” มีค่าเท่ากับ 0.821 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.675 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน” ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 67.5 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.670

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = 1.189 + 0.214(X_1)** + 0.264(X_2)** + 0.220(X_3)**$$

เมื่อ \hat{Y} = ความความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
 X_1 = ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 X_2 = ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 X_3 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 46 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	
1.1	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
1.2	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
1.3	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.4	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.5	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
1.6	พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
2	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด	
2.1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
2.2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ยอมรับสมมติฐาน H_0
2.3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ยอมรับสมมติฐาน H_0
2.4	ด้านความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

ตารางที่ 46 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.5	ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
3	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด	
3.1	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ยอมรับสมมติฐาน H_0
3.2	ด้านนโยบายขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน H_0
3.3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
3.4	ด้านสถานภาพการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน H_0
3.5	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0
3.6	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน H_0

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ABC จำกัด จำนวน 210 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาและตรวจสอบในเรื่องของความถูกต้องและความชัดเจนของคำถาม และมาดำเนินการทดสอบกับพนักงานของบริษัท ABC จำกัด จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จากนั้นจึงปรับข้อความคำถามเพื่อให้แบบสอบถามเกิดความสมบูรณ์และพร้อมใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยที่แบบสอบถามทั้งหมดสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha) α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานของ บริษัท ABC จำกัด ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 215 ชุด พบว่า แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 210 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีสถิติที่เลือกใช้ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ABC จำกัด จำนวน 210 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการ ใช้สูตร Krejcie and Morgan (1970) กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% โดยมี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 210 คน เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 เพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 - น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 74.76 ตำแหน่งที่สังกัด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 69.52 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10- น้อยกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 64.28

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.47$) โดยมีลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ลำดับที่ 2 คือ ตัวแปรด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ลำดับที่ 4 คือ ตัวแปรด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และลำดับที่ 5 คือ ตัวแปรด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.48$) โดยมีลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ลำดับที่ 2 คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ลำดับที่ 4 คือ ตัวแปรด้านนโยบายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ลำดับที่ 5 คือ ตัวแปรด้านการปกครองบังคับ

ปัญญา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และลำดับที่ 6 คือ ตัวแปรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.48$) โดยมีลำดับดังนี้ คือ ลำดับที่ 1 คือ ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ลำดับที่ 2 คือ ตัวแปรด้านความรู้สึกรัก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และลำดับที่ 3 คือ ตัวแปรด้านการรับรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานของบริษัท ABC จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนี้

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนี้

1. พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานออฟฟิศ

2. พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก

3. พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - น้อยกว่า 10 ปี มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - น้อยกว่า 20 ปี

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนี้

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000-น้อยกว่า 50,000 บาท

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000- น้อยกว่า 50,000 บาท

4. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – น้อยกว่า 30,000 บาท มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป

5. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – น้อยกว่า 40,000 บาท มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน โภการการเจริญก้าวหน้า มีอิทธิพลส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด” สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1.1 เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัท ABC จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกเพศเท่าเทียมกัน และพนักงานของบริษัทที่มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท จึงส่งผลให้พนักงานงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความตั้งใจในการทำงานและทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งเพศหญิงและเพศชาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เ่งเฮง (2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า เพศ ที่ต่างกันทำให้ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่งให้ความเสมอภาคในทุก ๆ ด้านโดยไม่จำกัดว่าเพศใดเหมาะสมกับงานใด และเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า เติบโต ได้อย่างเท่าเทียมกัน

2.2 อายุ พบว่า พนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัท ABC จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกวัย อย่างเท่าเทียมกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และให้สวัสดิการกับทุกช่วงอายุอย่างเหมาะสม พนักงานที่ช่วงอายุมีความพึงพอใจในการเป็นพนักงานและยังมองว่าความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่ดีนั้นเป็นเพราะบริษัท ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดากาญจน์ โสภานันท์ (2565) ที่ทำการศึกษารื่อง อิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 ซึ่งก็พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เ่งเฮง (2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะบริษัทมีการแบ่งอำนาจหน้าที่แต่ละส่วนงาน

อย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และมีการให้ความรู้สึกเหมือนครอบครัว รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามักจะอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า หรือประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าจึงส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดากาญจน์ โสภพันธ์ (2565) ที่ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกันทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสั่น (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในตำแหน่งพนักงานออฟฟิศ พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนก และพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานตำแหน่งปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสั่น (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งพบว่า ตำแหน่งงานและระดับ ที่แตกต่างกัน มีผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สยาม เกิดจรัส (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอบี ซี จำกัด พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ในการประกอบกิจการของ บริษัท ABC จำกัด จะเน้นไปที่สายงานการผลิต ซึ่งจะต้องใช้พนักงานในการผลิตเป็นจำนวนมากเพื่อให้เพียงพอต่อคำสั่งซื้อของลูกค้า จึงให้การดูแลเอาใจใส่ จูงใจพนักงานระดับปฏิบัติการมากเป็นพิเศษ ส่งผลให้พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่ง งานระดับปฏิบัติการจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีตำแหน่ง งานระดับบริหาร

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลา 1 - น้อยกว่า 10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงเวลา 10 ปี - น้อยกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทมีการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่ต่างกัน และมีการปรับฐานเงินเดือนขึ้นต่ำให้กับพนักงานทุกคนเท่ากัน จึงทำให้ เมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับ หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ แล้ว ระหว่างพนักงานเก่า และพนักงานใหม่ จึงใกล้เคียงกันมาก ส่งผลให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เชนง (2564) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะ พนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนด ไม่ว่าจะ เป็นรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้องที่เข้ามาใหม่ และยังช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผลให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.6 อัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 - 50,000 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 - 50,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 - น้อยกว่า 40,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยการที่กลุ่มพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจเนื่องจากกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนที่น้อยพนักงานยังไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับจึงส่งผลให้กลุ่มพนักงานที่มีระดับอัตราเงินเดือนน้อยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต พบว่า พนักงานที่มีรายได้จากอัตราเงินเดือนที่

แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ขณะเดียวกันผลวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาของบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พนักงานที่มีรายได้จากอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

2.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน พบว่า ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานให้ความสำคัญกับการที่บริษัทเปิดโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ โดยบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับโอกาสจากบริษัทที่เป็นผู้สนับสนุนให้มีการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่และเกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท จึงทำให้ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ของบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร และถือว่าบุคลากรบางตำแหน่งยังมีความต้องการความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และต้องการที่จะได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพราะเมื่อมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแล้วก็จะสามารถนำความรู้ที่มีนั้นไปสร้างงานให้เกิดความสำเร็จโดยรวมให้กับองค์กรได้

2.1.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ พบว่า ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงพนักงานใส่ใจกฎระเบียบวิธีการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการได้มีโอกาสการตัดสินใจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จสร้างผลงานออกมาดี ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีตัวตนในบริษัท เกิดความสุขในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้ปัจจัยด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสัน (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า

ฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ความรับผิดชอบ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน โดยบุคลากรจะคำนึงถึงคุณภาพงานก่อนเสมอ และงานที่รับผิดชอบต้องมีคุณภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สีน้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนด รวมถึงมีการหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่การงานภายในแผนกอยู่เสมอซึ่งเป็นไปตามนโยบายขององค์กร จึงทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สีน้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ผลงานออกมาดี และเป็นไปตามเป้าหมายที่แผนกกำหนดไว้แต่ในบางครั้งในการนำเสนอผลงานอาจถูกเลือกเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้พนักงานที่ไม่ได้รับคัดเลือกผลงานเพื่อนำเสนอเกิดความรู้สึกถึงการไม่ได้รับการยอมรับนับถือ จึงเป็นผลให้ การยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สีน้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2.1.5 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะ ลักษณะงานที่ปฏิบัติแต่ละส่วนงานแต่ละแผนก มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นลักษณะงานแต่ละแผนกจึงแตกต่างกันไปตามแต่ละส่วนงาน จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และความชำนาญจากประสบการณ์ ทำให้ไม่เกิดความท้อทลายในส่วนของงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน

กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่คอยให้การสนับสนุน ผู้ใต้ บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน รู้สึกว่าบริษัทมีความมั่นคงในการทำธุรกิจ และพนักงานมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัทซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชพร มานะกิจ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาหารือร่วมกันกับผู้ร่วมงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสิ้น (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา อาสนชัยสิทธิ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซอฮาห์ ฟริชชีน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานยังคงมีความรับผิดชอบ ยังคงมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

ในทุก ๆ วัน และคิดว่าผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ตัวเองรับผิดชอบซึ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปตามที่บริษัทกำหนดไว้ และการจ่ายค่าตอบแทนและการมอบสวัสดิการต่าง ๆ ก็มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการในแต่ละปีที่ชัดเจน และพนักงานทุกคนก็ได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2.2.5 ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะ พนักงานยังคงมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และยังคงพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนก ไม่ว่าบริษัทจะมีการประกาศนโยบายขององค์กรในเรื่องใด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชพร มานะกิจ (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.6 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะบริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน พื้นที่การปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้ข้อกำหนดของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ระดับการศึกษา บริษัทควรมีการส่งเสริมและสนับสนุน และเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มส่วนใหญ่ของบริษัท ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยมีกรมอบทุนศึกษาต่อให้กับพนักงานที่ผ่านการคัดเลือก เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานอยู่กับองค์กร ได้นาน ๆ และเป็นการพัฒนา เพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน รวมไปถึงการสรรหาและจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร

2. ตำแหน่ง บริษัทควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อย่างชัดเจน และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ และเพิ่มทักษะในตำแหน่งของพนักงาน รวมไปถึงการส่งเสริมให้ทุกตำแหน่งได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน อาจเป็นวิธีการมอบหมายงานที่ยากขึ้น ให้พนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ รู้สึกท้าทายกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อพนักงานทำสำเร็จก็มีการมอบรางวัลตอบแทนผลงานให้กับพนักงาน

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยบริษัทควรมีการให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในช่วงเวลา 10 ปี - น้อยกว่า 20 ปี ซึ่งถือเป็นกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทในปัจจุบัน พนักงานกลุ่มนี้ อาจเป็นฝ่ายปฏิบัติการที่มีการปฏิบัติงานที่นาน และอยู่ในตำแหน่งงานเดิม จึงมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในหน้าที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ค่อนข้างมาก เนื่องด้วยประสบการณ์ที่มากกว่า 10 ปี ดังนั้นควรมีการตอบแทนในเรื่องของความรู้ความชำนาญสำหรับทักษะ เช่น ค่าชำนาญการ หรือมีการปรับโครงสร้างองค์กร ให้มีตำแหน่งพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นบริษัทให้ความสำคัญในตัวพนักงานมากยิ่งขึ้น

4. อัตราเงินเดือน ทางบริษัทควรที่จะปรับปรุงทบทวนในส่วนของการบริหาร ได้แก่ การบริหารด้านบุคคล การบริหารด้านเงินเดือนและการบริหารด้านสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งโดยเฉพาะในเรื่องของอัตราเงินเดือนโดยคำนึงถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ และตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับพนักงาน นอกจากนี้อาจพิจารณาไปถึงการให้สวัสดิการในเรื่องของค่าครองชีพและเงินช่วยเหลือพิเศษให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจช่วยให้นักงานรู้สึกรักองค์กรมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทควรมีการให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงในการบริหารองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน บริษัทควรที่จะส่งเสริมให้พนักงานในทุก ๆ ตำแหน่งได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติอย่าง

ทั่วถึงและสม่ำเสมอ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงาน ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยการให้ทุนศึกษาต่อ โดยมอบให้กับพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในโอกาสที่จะได้ปรับเลื่อนขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบ บริษัทควรที่จะให้ความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นเพราะเป็นสิ่งทีพนักงานให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติในลำดับที่มากที่สุด ผู้บังคับบัญชาอาจมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่สำคัญ มีความท้าทายมากขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกระดือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกแนวทางที่จะปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดทักษะใหม่ ๆ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทควรให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงในการบริหารองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำชี้แนะกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจและเต็มกำลังความสามารถ คอยช่วยเหลือให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาจะต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกมีความชัดเจนในการประเมินการปฏิบัติงาน และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานผู้บังคับบัญชา ต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยทันทีด้วยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บริษัทควรมีมาตรการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละแผนก เป็นการใช้ออกาสที่มีในการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานที่เคยปฏิบัติปฏิบัติงานร่วมกันและไม่เคยปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น จัดการฝึกอบรมทำโครงการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มงาน ให้พนักงานได้เรียนรู้ ช่วยเหลือกัน ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นร่วมกันเป็นทีมระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรมีการแจ้งให้พนักงานรับรู้ถึงแนวทางการบริหารงาน นโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงแผนธุรกิจในแต่ละปีว่าจะมีการดำเนินงานไปในทิศทางใดบ้าง เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงแจ้งให้ทราบถึงผลประกอบการในแต่ละปีของบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในบริษัทและรู้สึกถึงความมั่นคงของบริษัทและหน้าที่การงานของพนักงานและอยากปฏิบัติงานในบริษัทต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและสรุปผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้เห็นภาพรวมถึงความคิดเห็นของพนักงาน และทราบถึงแรงจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นควรศึกษาข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเพื่อทำความเข้าใจและทราบรายละเอียด การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงลึกและข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานประจำ ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นควรเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นพนักงานชั่วคราวด้วย เพื่อเปรียบเทียบและประเมินว่าผลที่วิเคราะห์ได้มีความคิดเห็นเหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร

3. การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อาจพิจารณาเปรียบเทียบกับพนักงานของบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อศึกษาความแตกต่างและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ วิชახะ. (2563). ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กึ่งกาญจน์ แข็งเสง. (2564). ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8(1), 237-249.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10(2), 117-127.
- จินดากาญจน์ โสภานันท์. (2565). อิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการทำงาน และการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยพร มานะกิจ. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง, สุรวุฒิ นิรมิตสุขพรกุล และปวีณสุดา สุทธิประเสริฐ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท เอ็นซี โค โคนัท จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ

- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
 นันทพร ชวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน*
กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
 การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับ
 นักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปฐมพงษ์ จุ้ยศรีแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร*
พาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิเชษฐ์ ชัมเจริญ. (2564). *แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก*
กรณีศึกษา บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยูริ โกะ สินทวิ. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ใน*
บริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรี
ปทุม.
- วิษชุดา มั่งสั้น. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่ง*
ประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
พฤกษ์, 6(2), 151-164.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความ*
ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สำนักบริหารงาน*
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของคนแตกต่างกัน.
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สยาม เกิดจรัส. (2562). *ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด.*
วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 25(1), 64-80.
- สุวิทย์ ละออเอี่ยม. (2559). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โตโยต้าพัทยา (1998) จำกัด.*
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิญา อาสนชัยสิทธิ์. (2564). *ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซอาห์ พีริซิชั่น เมทอลล์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Fletcher, G. P. (1993). *Loyalty: An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press
- Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 43, 437-450
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: John Wiley & Sons.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. California: Sage.
- Myers, T. A. (1990). An analysis of perceived customer contactservice quality in the public sector. *Dissertation Abstracts International*, 51(4), 1385-A
- Nunnally, J. C. Jr. (1970). *Introduction to psychological measurement*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด”

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำเพื่อใช้เก็บข้อมูลประกอบการจัดทำงานนิพนธ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. () ชาย
2. () หญิง

2. อายุ

1. () 20 - น้อยกว่า 30 ปี
2. () 30 - น้อยกว่า 40 ปี
3. () 40 - น้อยกว่า 50 ปี
4. () 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. () ปริญญาตรี
3. () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1. () ผู้จัดการ
2. () พนักงานออฟฟิศ
3. () หัวหน้าแผนก
4. () พนักงานปฏิบัติงาน

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1. () น้อยกว่า 1 ปี
2. () 1 - น้อยกว่า 10 ปี
3. () 10 - น้อยกว่า 20 ปี
4. () 20 ปีขึ้นไป

6. อัตราเงินเดือน

1. () น้อยกว่า 15,000 บาท
2. () 15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท
3. () 30,000 - น้อยกว่า 40,000 บาท
4. () 40,000 - น้อยกว่า 50,000 บาท
5. () 50,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

ระดับความคิดเห็น ค่าประเมิน

มากที่สุด 5

มาก 4

ปานกลาง 3

น้อย 2

น้อยที่สุด 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
1.2 บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น					
1.3 บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของกลุ่มงาน					
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
2.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน					
2.2 ในองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับยอมรับแก่ผู้อื่นที่ทราบทั้งภายใน ภายนอกหน่วยงาน					
2.3 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเหมาะสม และตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักได้รับความร่วมมืออยู่เสมอ					
3.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองกับเทคโนโลยีใหม่ เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดีและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ที่จะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ					
4.2 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบาย การปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทฯอย่างเต็มที่					
4.3 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะปฏิบัติงานของท่านให้ผลงานออกมามี					
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน					
5.1 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					
5.2 บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอยู่เสมอ					
5.3 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
ปัจจัยคำจูน					
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ชีดหลักความรู้ ความสามารถ หรือทักษะความสามารถของพนักงาน					
1.2 เงินเดือน/ สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ					
1.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
14 นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่าง ๆ มีความชัดเจน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. ด้านนโยบายขององค์กร					
2.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่พนักงาน					
2.2 ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่เหมาะสม					
2.3 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
3.1 ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
3.2 ท่านได้รับคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
3.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะกับผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4. ด้านสถานภาพการทำงาน					
4.1 มีอุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
4.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม					
4.3 สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้าและอาคาร					
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
5.1 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
5.2 หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
5.3 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
6.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งการงาน					
6.2 ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานกับ บริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ					
6.3 ท่านคิดว่าบริษัทฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

ความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่					
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม					
3. ท่านยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ					
4. ท่านจะแนะนำให้ผู้อื่นเข้ามาปฏิบัติงานที่บริษัทฯ					
ด้านความรู้สึก					
6. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
8. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทฯ					
9. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทฯ เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในองค์กร					
10. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลาย ๆ อย่างในบริษัทฯ ที่จัดขึ้น					
ด้านการรับรู้					
11. ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา					
12. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกับท่านเสมอ					
13. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ					
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านอย่างสม่ำเสมอ					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดระบบงานที่ดี					



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

(Internal Objective Congruency: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

โครงการวิจัยเรื่อง: แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา: บริษัท ABC จำกัด

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Internal Objective Congruency: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าคะแนน +1	หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
0	หมายถึง ไม่แน่ใจ
-1	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่มีความสอดคล้อง

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำ IOC

1. ดร.ธีระชินภัทร รามเคชะ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริัญญา วิรุณราช
3. ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				สรุปผล
	ดร.ธีระชินภัทร	ดร.ศิริัญญา	ดร.ศักดิ์ชาย	คะแนน IOC	
1. เพศ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2. อายุ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4. ตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
6. อัตราเงินเดือน	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริัญญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
1.2 บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม คุณงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	ผ่าน
1.3 บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานมีการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของกลุ่มงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
2.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2.2 ในองค์กรของท่าน สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ได้รับการยอมรับแก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2.3 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
3.1 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ท่านมักได้รับความร่วมมืออยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสรียนรู้และพัฒนาตนเองกับเทคโนโลยีใหม่ เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดีและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ที่จะปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4.2 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบาย การปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัทฯ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริยุญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
4.3 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะปฏิบัติงานงานของท่านให้ผลงานออกมาดี	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน					
5.1 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5.2 บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5.3 องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ผ่าน
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน ยึดหลักความรู้ความสามารถหรือทักษะความสามารถของพนักงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
1.2 เงินเดือน สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
1.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
14 นโยบายในการจ่าย ผลตอบแทนและการให้สวัสดิการ ต่าง ๆ มีความชัดเจน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2. ด้านนโยบายขององค์กร					
2.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบาย การดำเนินงานและโครงสร้างการ บริหารงานแก่พนักงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2.2 ผู้บริหารกำหนดนโยบาย และวิธีการบริหารที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2.3 ผู้บริหารมีการกำหนด บทบาทหน้าที่การทำงานของ พนักงานในส่วนต่าง ๆ ได้ถูกต้อง และเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
3.1 ท่านได้รับความร่วมมือและ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3.2 ท่านได้รับคำแนะนำในการ แก้ไขปัญหาจากผู้ร่วมงานและผู้ บังคับบัญชาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะกับผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4. ด้านสถานภาพการทำงาน					
4.1 มีอุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับ การปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริบุญญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
4.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในหน่วยงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4.3 สถานที่ทำงานมีระบบรักษา ความปลอดภัยทั้งด้านการป้องกัน การโจรกรรม ระบบไฟฟ้าและ อาคาร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
5.1 หัวหน้างานมีความยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5.2 หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5.3 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
6.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน อาชีพตำแหน่งการทำงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
6.2 ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานกับ บริษัทฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
6.3 ท่านคิดว่าบริษัทฯ เป็น องค์กรที่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริยญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3. ท่านยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4. ท่านจะแนะนำให้ผู้อื่นเข้ามาปฏิบัติงานที่บริษัทฯ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5. ท่านรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านความรู้สึก					
6. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ผ่าน
8. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทฯ	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	สรุปผล
	ดร. ธีระชินภัทร	ดร. ศิริยญา	ดร. ศักดิ์ชาย		
9. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อ บริษัทฯ เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ใน องค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
10. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการดำเนินงานหลาย ๆ อย่างใน บริษัทฯ ที่จัดขึ้น	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านการรับรู้					
11. ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ในตัวผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
12. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไข ปัญหาร่วมกับท่านเสมอ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
13. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่าง ให้เกียรติ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อ ท่านอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัด ระบบงานที่ดี	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของคำถามกับกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

ตัวแปร	Cronbach's alpha
ปัจจัยจิตใจ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.706
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.736
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.789
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.800
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	0.907
ปัจจัยค้ำจุน	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.843
2. ด้านนโยบายขององค์กร	0.870
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.854
4. ด้านสภาพการทำงาน	0.837
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.827
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.748
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.862
2. ด้านความรู้สึกรัก	0.805
3. ด้านการรับรู้	0.928
ภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.962



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB4-169/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU146/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสมบูรณ โฆมิก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวโชติกา อัครภาคินิภูโย

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form) แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 6 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ
(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)





ภาคผนวก ง
ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

ผลการตรวจอักษรวิสุทธิ์

ผลรวม บทที่ 1- 5

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 1 -5.docx	Completed	7.04 %

บทที่ 1

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 1.docx	Completed	6.90 %

บทที่ 2

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 2.docx	Completed	7.41 %

บทที่ 3

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 3.docx	Completed	2.11 %

บทที่ 4

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 4.docx	Completed	3.76 %

บทที่ 5

FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
บทที่ 5.docx	Completed	8.19 %

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวโชติกา อัครภาคินภิญโญ	
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤษภาคม 2526	
สถานที่เกิด	จังหวัดกำแพงเพชร	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	189/370 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2551 - ปัจจุบัน พนักงานฝ่ายวางแผนการผลิต บริษัทสมบูรณ์ โชนิก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
	พ.ศ. 2567	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร) มหาวิทยาลัยบูรพา