



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกร
ภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONS TO WORK LOYALTY
OF SITE ENGINEERS IN REAL ESTATE AND CONSTRUCTION
INDUSTRY LISTED FIRMS THE STOCK EXCHANGE
OF THAILAND

ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย

THAPANAPHORN KHUNTHONGNOY

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกร
ภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATIONS TO WORK LOYALTY
OF SITE ENGINEERS IN REAL ESTATE AND CONSTRUCTION
INDUSTRY LISTED FIRMS THE STOCK EXCHANGE
OF THAILAND

ฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย

THAPANAPHORN KHUNTHONGNOY

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดี
ของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ชื่อ นามสกุล นางสาวฐาปนภรณ์ ขุนทองน้อย

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

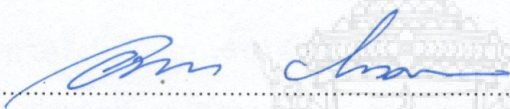
กลุ่มวิชา การจัดการ

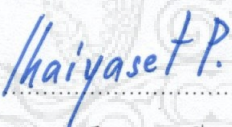
คณะ บริหารธุรกิจ

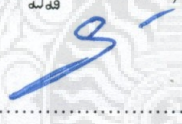
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ธนฉัตร ทัพมงคล

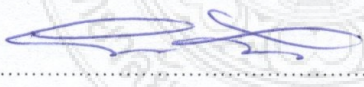
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.สุกฤษฎี ลิ้มโพธิ์ทอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

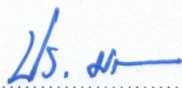

..... กรรมการ
(ดร.ธนฉัตร ทัพมงคล)


..... กรรมการ
(ดร.สุกฤษฎี ลิ้มโพธิ์ทอง)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย
ชื่อ นามสกุล	นางสาวฐาปนภรณ์ ชุนทองน้อย
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามจำแนกตามลักษณะประชากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย จำนวน 354 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติ Independent Sample t-test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรของวิศวกรภาคสนามที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันจะมีความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กัน เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความจงรักภักดี ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ความจงรักภักดี

Thesis Title	Relationship between Motivation to Work Loyalty of Site Engineers in Real Estate and Construction Industry Listed Firms the Stock Exchange of Thailand
Author	Thapanaphorn Khunthongnoy
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management Business Administrator
Academic Year	2016

ABSTRACT

The objectives of this study were to examine the level of motivation and royalty of site engineers categorized according to population properties and to investigate the relationship between motivations and royalty of the site engineers in real estate and construction industry listed firms the stock exchange of Thailand. The data were collected from 354 site engineers through the application of questionnaires. The statistics applied for the data analysis consisted of Percentage, Mean, Standard deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient.

The study demonstrated that the differences in gender, age, education, position and work experience had influences on the royalty of site engineers at 0.05 level of significance. Moreover, it was found that the motivational factors had a positive relationship with the royalty at 0.01 level of significance.

Keyword: Motivational factor, Loyalty

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของดร.ธนัธ ทัมมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.สุกฤษฎี ลิ้มโพธิ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆของการวิจัยมาโดยตลอด

อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร และอาจารย์ ดร. ชัยเสฏฐ์ พรหมศิริ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นอาจารย์สอบวิทยานิพนธ์พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

เจ้าหน้าที่แผนกฝ่ายธุรกิจก่อสร้าง บริษัท อุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย ทุกๆท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้เครื่องมือ และให้คำแนะนำในการใช้งานเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ฐาปนภรณ์ ชุนทองน้อย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานในการวิจัย	6
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.8 นิยามศัพท์	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	22
2.4 ความหมายและหน้าที่ของวิศวกรภาคสนาม	31
2.5 รายชื่อบริษัทกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	33
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีการดำเนินการ	
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	36
3.2 ประชากรและขนาดตัวอย่าง	37
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	85
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	87
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	92
5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัย	96
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)	105
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีของวิศวกร	110
ภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย	
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	114

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	การแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบริษัท อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย	5
2.1	รายชื่อบริษัทกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	33
3.1	การแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	38
4.1	ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	53
4.2	ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	54
4.3	ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งงาน	54
4.4	ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา	55
4.5	ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน	56
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน	57
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	58
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า	59
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	60
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านความรู้สึกลับ	61
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการรับรู้	62
4.12	การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาส ความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ	63
4.13	การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า	65
4.15	การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน	67
4.16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้า	68
4.17	การการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามการศึกษา	69
4.18	เปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ โอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	70
4.19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับ แรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาส ความก้าวหน้า	71
4.20	การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้จำแนกตามเพศ	72
4.21	การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้จำแนกตามอายุ	73
4.22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้	74
4.23	การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้จำแนกตามตำแหน่งงาน	79
4.24	การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้จำแนกตามการศึกษา	80
4.25	การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับ ความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้	82
4.27	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้ากับความจงรักภักดี	85



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราสูงทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมก่อสร้างเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นในแต่ละปี อุตสาหกรรมก่อสร้างกำลังขยายตัวอย่างกว้างขวาง ส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำพาอุตสาหกรรมก่อสร้างไปสู่สำเร็จได้คือทรัพยากรมนุษย์ (นายวินัย ขอนทอง , 2556 : 1)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน และถ้าขาดทรัพยากรบุคคลไปก็ไม่สามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่ปัจจัยอื่นๆได้(กรองกาญจน์ ทองสุข ,2554 : 12)

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้นั้นจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้นเป็นเพราะเนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้มีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดถอยหรือลดความพยายาม แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงเป็นผลดีต่อองค์กร องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลดีให้องค์กรนั้นๆ (นายวินัย ขอนทอง, 2556 : 1)

และส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่น่าพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นบุคลากรต้องมีความจงรักภักดีเพราะความจงรักภักดีเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงตระหนักรู้อยู่เสมอ โดยความจงรักภักดีเป็นการสะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระยะยาวดังนั้นแรงจูงใจจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุจิตา ม่วงรุ่ง , 2553 : 2)

ในส่วนของทรัพยากรบุคคลนั้น ประกอบไปด้วยบุคลากรหลายตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานแต่ละวิชาชีพ (วัฒนา โถสุวรรณ, 2556: 46) สายงานหลักที่มีความสำคัญมากสำหรับอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ซึ่งผู้วิจัยขอล่าวถึงในที่นี้ คือ วิศวกรภาคสนาม เป็นศาสตร์ของสาขาหนึ่งในวิชาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์ ครอบคลุมงานด้านการออกแบบก่อสร้างและบำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างต่างๆ ซึ่งเน้นการใช้วัสดุและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วิสูตร จิระดำเกิง , 2553 : 15)

เนื่องจากบุคลากรกลุ่มดังกล่าวนี้ต้องทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบความถูกต้องในระหว่างขั้นตอนการก่อสร้างอย่างใกล้ชิด จำเป็นที่จะต้องมีความรับผิดชอบในระดับสูงรวมทั้งต้องมีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานกับกลุ่มคนงานก่อสร้าง ผู้ควบคุมงานและบุคคลกลุ่มอื่นๆ ทั้งหลายในองค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุเบื้องต้นที่ส่งผลให้วิศวกรภาคสนาม ต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งจากฝ่ายต่างๆ อยู่เสมอ เมื่อรวมกับปัญหาทางด้านเทคนิคการทำงานในแต่ละวัน อีกทั้งเหตุการณ์บางเหตุการณ์ซึ่งไม่สามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ รวมถึงความกดดันจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรจึงควรมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับประเด็นการสร้างแรงจูงใจของวิศวกรภาคสนามตามความเป็นจริง

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจของวิศวกรภาคสนามต่องานที่แตกต่าง กันหรือไม่

1.2.2 ลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่องานที่แตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนาม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ต่อองค์กรในทิศทางใดระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยจำแนกตาม ลักษณะประชากร

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยจำแนกตาม ลักษณะประชากร

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของ วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) และใช้วิธีสำรวจด้วยแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ มุ่งศึกษาเฉพาะวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 8 บริษัท ที่จดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและอยู่ SET 100 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วิศวกรภาคสนามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องได้รับใบอนุญาตจากสภาวิศวกร เฉพาะฝ่ายควบคุมคุณภาพ และฝ่ายก่อสร้างเท่านั้น จำนวนวิศวกร 4,498 ราย โดยใช้การคำนวณของ กลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้ ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 354 ตัวอย่าง

ตาราง 1.1 ตารางการแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบริษัทอุตสาหกรรม
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ลำดับ	บริษัท	ประชากร
1	บริษัท บีเจซี เฮฟวี่ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน)	644
2	บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน)	393
3	บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	920
4	บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	483
5	บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)	391
6	บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	587
7	บริษัท ทีทีซีแอล จำกัด (มหาชน)	481
8	บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	599

ที่มา : รายชื่อนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาต สภาวิศวกร

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1.4.3.1.1 ปัจจัยด้านประชากรได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ตำแหน่งงาน
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ระยะเวลาในการทำงาน

1.4.3.1.2 แรงจูงใจแบ่งเป็นดังนี้

- 1) ผลตอบแทน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 3) โอกาสความก้าวหน้า

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ

1.4.3.2.1 ความจงรักภักดีแบ่งเป็นดังนี้

- 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
- 2) ด้านความรู้สึก
- 3) ด้านการรับรู้

1.4.4 ขอบเขตด้านสถานที่ คือ สำนักงานภาคสนามที่อยู่ในฝ่ายควบคุมคุณภาพและฝ่ายก่อสร้างเท่านั้นของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.4.5 ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิศวกรรมภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล มกราคม 2559 – มิถุนายน 2559 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

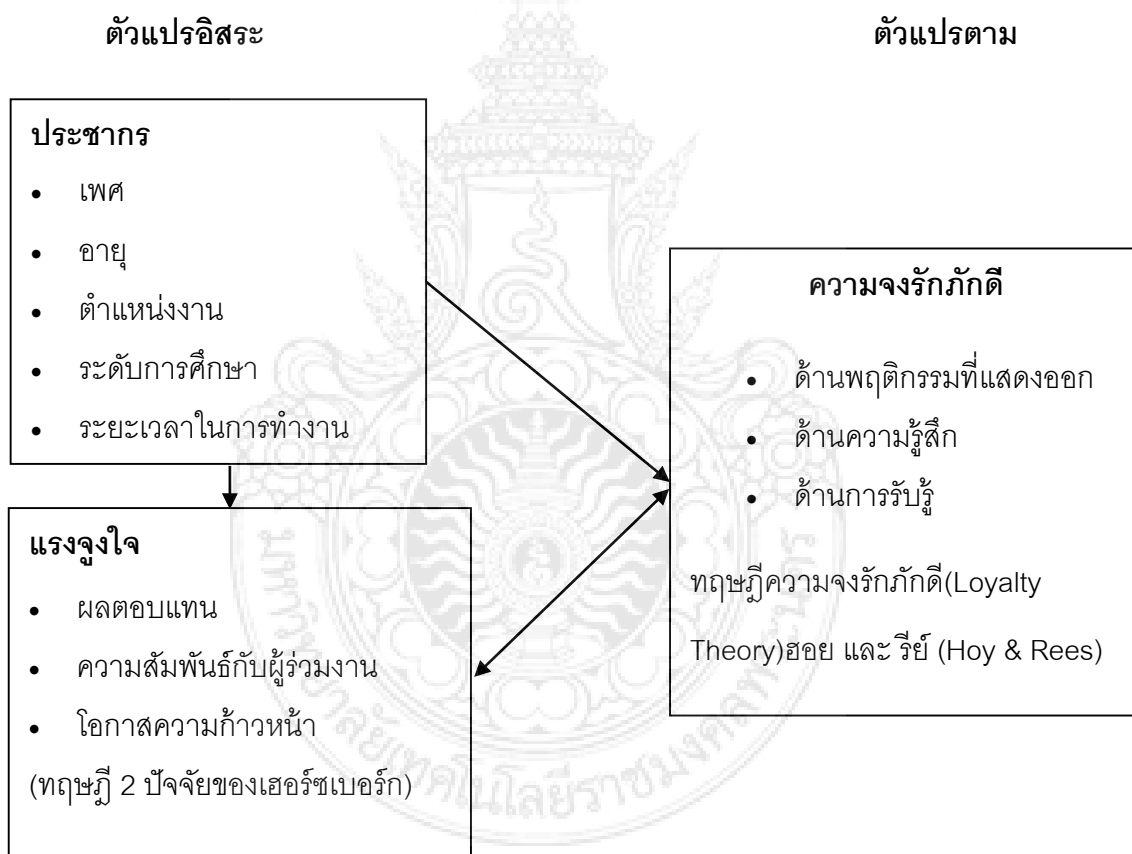
1.5 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งองค์กร ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยอ้างอิงจากทฤษฎีแรงใจในการทำงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ชเบอร์กและความจงรักภักดี ทฤษฎีความจงรักภักดี(Loyalty Theory) ฮอย และ รีย์ (Hoy & Rees, 1974,pp : 268 – 275) ดังนี้

ภาพ 1.1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบแรงจูงใจของวิศวกรภาคสนามที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อนำผลการวิจัยเสนอแนะผู้บริหารในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานและนำไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.7.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในการปรับปรุงและพัฒนาด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นๆได้

1.7.3 เพิ่มเติมองค์ความรู้การบริหารบุคลากรในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีเพื่อนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรอื่นๆได้

1.8 นิยามศัพท์

1.8.1 แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ทำให้พลังงานกระตุ้นให้ร่างกายกระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทาง ไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร มีดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการ ต่างๆ เช่น มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ เงินเดือน มีความเหมาะสม กับงานที่ทำ

2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การได้รับความสนใจ ไม่มีความขัดแย้งกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน การที่หัวหน้างานช่วย สนองงาน ช่วยแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีความสนิทสนม ความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่าง ราบรื่น ซึ่งความสัมพันธ์เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้อง ปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และอาจรวมไปถึงการแลกเปลี่ยน เรื่องราวหรือข้อมูลใน ชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือนอกเหนือก็ได้

3. โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการ สนับสนุน จากหัวหน้างานในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่ง 5 และการพัฒนาตนเอง รวมไปถึง ความมั่นคงของงานที่ทำคือความรู้สึกของ งานที่รับผิดชอบและความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ

1.8.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจ เอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กร จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักใน ด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนา และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก่อนต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง ปัจจัยที่ใช้วัดความจงรักภักดีดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) เช่น ความไม่อยากย้ายไป จากองค์กร ความต้องการย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจ ความผูกพันกับองค์กร

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชาและองค์กร แม้คนอื่นจะมีปฏิริยาต่อการตัดสินใจขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชามีดีรับผิดชอบแทน เมื่อตนเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรง ว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.8.3 วิศวกรสนาม (Site Engineer) หน้าที่ของวิศวกรสนาม ได้แก่ วางแผนการก่อสร้าง สำหรับหน้างาน จัดสรรงานให้กับทีมงานและผู้รับเหมาที่รับผิดชอบ ควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไป ตามแผนที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบงานและรายงานความก้าวหน้าของงาน ให้ผู้บังคับบัญชาตามแผนงานก่อสร้างที่ได้รับมอบหมาย ตรวจสอบและติดตามการทำงานของ โฟร์แมนและผู้รับเหมาให้ได้ตามมาตรฐานงานก่อสร้างตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ควบคุมต้นทุนการ ก่อสร้างของโครงการให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ จัดหาและควบคุมวัสดุก่อสร้างที่ใช้ ในโครงการ ดูแลเครื่องมือภายในโครงการให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน และตรวจสอบความ พร้อมก่อนการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ความหมายและหน้าที่ของวิศวกรภาคสนาม
- 2.5 รายชื่อบริษัทกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.1.1 ความหมายการจูงใจ

“การจูงใจ” ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจูงใจนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนับว่ามีความสำคัญทางการบริหารอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะนำมาใช้ เพื่อให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง โดยสิ่งจูงใจดังกล่าว มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ, (2535 : 258) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ไมเคิล ดอมแจน, (Domjan , 1996 : 99) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ, (2550 : 14) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลหรือหมู่คณะได้มีโอกาสมีกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำให้คนขององค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

นรินทร์ สังข์รักษา, (2535 : 1) ได้กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งคนต้องมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและจริยธรรม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วยังต้องอาศัยการจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนการอดทนอดกลั้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ

ศิววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (2542 : 407) สิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ รางวัล และสิ่งล่อใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก) รางวัลและสิ่งล่อใจที่เป็นตัวเงิน เช่น

1. การจ่ายเงินตามเวลา เป็นการให้รางวัลที่ธรรมดาที่สุด เพราะการจ่ายเงินตามเวลาให้ตรงเวลา เช่น ค่าจ้างรายวัน เงินเดือน หากจ่ายไม่ตรงเวลาที่กำหนดไว้ก็จะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

ข) การให้สิ่งล่อใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น

1. เงินตอบแทนต่อสินค้าแต่ละชิ้นที่ผลิตได้ เช่น การที่พนักงานผลิตสินค้าได้มาตรฐาน โดยให้รางวัลเป็นจำนวนชิ้นที่สามารถผลิตได้

2. โบนัสกลุ่ม ระบบนี้พิจารณาเป็นกลุ่มสายงานมากกว่าการพิจารณาเป็นรายบุคคล มักจะให้ในกรณีที่ทำงานเป็นทีม เพราะไม่สามารถที่จะพิจารณาให้เป็นรายบุคคลได้

3. การแบ่งผลกำไร ในกรณีที่บริษัทหรือองค์กรได้รับกำไรจากการดำเนินงาน บริษัทหรือองค์กรต่างๆ จะให้พนักงานมีส่วนร่วมกับการที่เพิ่มขึ้นด้วย โดยอาจแบ่งให้เป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนที่พนักงานได้

4. การซื้อหุ้น เมื่อองค์กรต้องการที่จะขยายกิจการ องค์กรจะบอกขายหุ้นขององค์กรให้กับพนักงานในราคาที่ต่ำกว่าราคาท้องตลาด โดยองค์กรเป็นผู้ออกส่วนที่ขาดให้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกและเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น

5. การให้หลักประกัน สิ่งที่ตั้งใจของพนักงานอีกอย่างหนึ่ง คือ การให้หลักประกันบริษัท การที่บริษัทออกหลักประกันจะให้พนักงานทำงานกับองค์กรถึงแม้จะไม่กระตุ้นพนักงานมากนักก็ตาม แต่หากมีเงินบำเหน็จบำนาญก็สามารถดึงดูดใจให้พนักงานทำงานให้บริษัทได้จนเกษียณอายุ ดีกว่าออกจากงานแล้วไม่ได้เงินพิเศษ

ค) รางวัลและสิ่งล่อใจที่ไม่เป็นตัวเงิน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (2542 : 407)

1. การชมเชย เมื่อพนักงานมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ เป็นพนักงานดีเด่น บริษัทหรือองค์กรอาจจะทำหนังสือแสดงความยินดีกับพนักงานดีเด่น และออกประกาศติดตามบอร์ดต่างๆ เพื่อเชิดชูพนักงานหรือให้เป็นของขวัญ เช่น เข็มกลัด จี๋ห้อยคอ เป็นต้น เพื่อเป็นสิ่งล่อใจให้พนักงานทำคุณงามความดีตลอดไป

2. สถานะ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน พนักงานทุกคนย่อมชอบที่จะได้รับการยกย่องและเงินเดือนเพิ่ม หากพนักงานทำงานโดยไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเงินเดือนไม่สามารถเพิ่มได้อีก พนักงานก็จะทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม

3. การมอบหมายหน้าที่การงานให้พนักงานคนใดทำงานได้ดี ประสิทธิภาพทางองค์กร อาจให้สิทธิพิเศษในการเลือกที่จะทำงานให้กับพนักงาน โดยยึดหลักว่าจัดคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นงานที่พนักงานรักที่จะทำ เพราะเมื่อพนักงานได้ทำงานตามที่ตนชอบและถนัดแล้ว พนักงานจะสนุกกับงานและทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน, (2523 : 310) หมายถึง การที่ผลผลิตของงานออกมาได้ตามวัตถุประสงค์เสร็จทันเวลา คุณภาพงานเป็นเลิศ ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หากพนักงานยังไม่สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้ องค์กรต้องใส่ใจแรงจูงใจในการสร้างแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้พนักงานเกิดศักยภาพขึ้น และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุพานี สฤษฎ์วานิช, (2549 : 195-196) องค์ประกอบของแรงจูงใจ ได้แก่

2.1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะสติ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่างๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2.1.3.2 ปัจจัยในเรื่องงาน คุณลักษณะและธรรมชาติของงาน เช่น ความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจ

2.1.3.3 ปัจจัยต่างๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

สุพิน เกษาคุปต์, (2536 : 72-77) ทฤษฎีการจูงใจกล่าวได้ว่าเป็นผลงานของเฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederic Taylor) บิดาแห่งการจัดการวิทยาศาสตร์ ด้วยมีความเชื่อที่ว่าคนเรามาทำงานกับองค์กรเพื่อหวังค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทน ดังนั้น การจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น หรือดีขึ้นจึงต้องให้ค่าจ้างเป็นหลักเมื่อนักทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์กล่าวถึงสิ่งจูงใจก็ได้เพิ่มเติมปัจจัยด้านความมั่นคง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตึงเครียดนอกจากปัจจัยเศรษฐกิจ แต่ผลงานชิ้นสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาเรื่องการจูงใจมากที่สุด หนึ่งคือ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Abraham H. Maslow ตามด้วย Frederic Herzberg และ Clayton P. Alderfer ผลงานของบุคคลเหล่านี้ถูกจัดในกลุ่มที่เรียกว่าการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์

2.1.5 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow ,1954 อ้างถึงใน สุพิน เกษาคุปต์ , 2536 : 81-82) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจโดยให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจให้เชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีสิ้นสุด ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ ขั้นของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ

2.1.5.1 มีความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค

2.1.5.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

2.1.5.3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำคัญของตน ความต้องการมิตรภาพความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น

2.1.5.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม

2.1.5.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่าง ๆ แล้วเป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความรู้สึนึกคิดของตนเอง

สุพิน เกชาคุปต์, (2536 : 87) จากทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ ซึ่งให้เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์นั้น เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นหนึ่งแล้ว ก็เกิดความต้องการในลำดับต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของคนในองค์กร แล้วพยายามตอบสนองความต้องการนั้น เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจ อันจะเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.1.6 ทฤษฎี 2 ปัจจัย

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 อ้างถึงใน กุสุมา, 2547: 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่” สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพอใจหรือไม่พอใจในงาน คือ

2.1.6.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นประกอบด้วย

ก) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งสำคัญก็คืองานนั้นควรเป็นงานท้าทายความสามารถ

ข) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงความออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

ค) ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself) คืองานที่น่าสนใจ หรืองานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพัง

ง) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมใกล้ชิด

จ) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับการฝึกอบรม

ฉ) การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth) คือการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญตลอดจนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น

2.1.6.2 ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย

ก) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือพนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

ข) การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision-Technical) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา

ค) สภาพการทำงาน (Working Condition) คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

ง) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

จ) เงินเดือน (Salary) คือพนักงานรู้สึกว่าเงินเดือนค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม

ฉ) สถานภาพ (Status) คือพนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งที่ดี

ช) ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานที่มั่นคง

ซ) ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life) คือพนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

กุสุมา, (2547 : 25) จากทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า การจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ของปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แต่หากผู้บริหารต้องการกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านการเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานในโครงการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยทำการศึกษาใน 3 ปัจจัย คือ

1. ผลตอบแทน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
3. โอกาสความก้าวหน้า

2.1.7 ทฤษฎีอี อาร์ จี (E R G)

ทฤษฎีการจูงใจ E R G ของเคลตันพี.อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 137) ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เคลตัน พี.อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการดังนี้ (Clayton P. Alderfer อ้างอิงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 137)

2.1.7.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่นๆ รวมถึงความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้าง

2.1.7.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม

2.1.7.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสที่ดีในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

2.1.8 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (N_{ach})) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัย ของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (N_{ach}) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (N_{aff})) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (Npower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปิยะฉัตร, (2548 : 20) กล่าวว่า ผู้ที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึกที่ตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับนายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรหรือสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน

พัชรินทร์, (2545 : 45) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีประสบการณ์และรับรู้เกี่ยวกับการเชื่อถืออย่างมั่นคง ซื่อสัตย์ ภาคภูมิใจ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่

2.2.2 ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร

หทัยรัตน์ , (2550 : 82) สรุปประเด็นสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ ดังนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความจงรักภักดีเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นตัว เชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.2.3 เครื่องชี้วัดความจงรักภักดี

(Hoy &Rees.1974 : อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550 : 407) ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) ความรู้สึก (Affective aspect) และการรับรู้ (Cognitive aspect) จำแนกเป็นด้านได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก คือความไม่ยอมย้ายไปจากองค์กร ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร
3. ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความรู้สึกโดยตรงว่ามี ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานแนวคิด ตามทฤษฎีนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

(Hoy & Rees.1974 : อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2546 : 407) จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความจงรักภักดี ของฮอยและรีส์ (Hoy & Rees) ได้กล่าวถึงเครื่องชี้วัดความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ไว้ว่าเป็น ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า หรือความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า

ดังนั้น ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเรื่องเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีของฮอยและรีส์ (Hoy & Rees) ในการวิจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดี

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป

กานดา จันทรไธม์, (2545 : 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม, (2546 : 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.3.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, (2542 : 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) เกิดความร่วมมือนำใจในการทำงานเป็นอย่างดี
- 2) ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
- 3) เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาขององค์กร
- 4) สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร
- 5) ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร
- 6) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ เพิ่มขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์, (2547 : 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ
4. แม้องค์กรจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไป
5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ฟลิปโป (Flippo.1967: 364-369) ให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำงานว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจและการปฏิบัติงานด้วย

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์, (2540 : 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
- 3) ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
- 4) เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
- 5) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์กร
- 6) เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Style of Superiors toward Subordinates)

1.1 ความหมายและลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, (2546 : 292) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลัง

ในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างความคิด และการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทำให้สามารถสร้างสรรคผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, (2542 : 185) กล่าวถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยกย่องกัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน

1.2 คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์, (2540 : 207) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้

1.2.1 มีความมั่นคงในความเป็นผู้นำ เห็นคุณค่าของพนักงานเสมอ สนใจในความสำเร็จและทุกข์ของพนักงานในบังคับบัญชาอย่างจริงใจ

1.2.2 ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2.3.4 ความสนใจในหน้าที่การงานปฏิบัติ (Satisfaction in The Work at Practice)

2.3.4.1 ความหมายของความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

พูลสุข สังข์รุ่ง, (2547 : 145) ได้ให้ความหมายของความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติสามารถแยกออกจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เช่นการเสนอเพิ่มเงินให้แก่พนักงานสามารถนำไปสู่การไม่พอใจได้ แต่ไม่จริงเสมอไปสำหรับความไม่พอใจแท้จริงต่องาน พนักงาน ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้มีความพอใจน้อยไปด้วย การเสนอให้เงินเพิ่มขึ้นไม่สามารถแทนที่การมีโอกาสที่ได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและความพอใจ โดยปกติพนักงานจะอยู่ในสภาวะกลางของความรู้สึกเป็นสุขและความเป็นทุกข์แต่ก็ปฏิบัติงานไปตามปกติ ปัจจัยทางลบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติซึ่งทำให้พนักงานลดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานลงไม่สามารถทำให้พนักงานกลับ

สู่สภาวะที่เป็นกลางได้ ปัจจัยทางบวกได้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและถ้าพนักงานไม่มีความพอใจในงานก็จะทำให้พนักงานกลับสู่สภาวะเป็นกลางอีก

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, (2542 : 186) ได้กล่าวถึง ความพอใจในหน้าที่การเงินที่ปฏิบัติ หมายถึงสภาวะการณที่มีอารมณ์ที่ดี เกิดจากการประเมินเหตุการณ์ แล้วมีความรู้สึกชอบด้วยความยินดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความปลื้มและมีสุขกายสุขใจ มีความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจเป็นอย่างมาก ถ้ามีความไม่พอใจเกิดขึ้น ก็จะทำให้ไม่มีขวัญและกำลังใจในการเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

สุรพล พะยอมแย้ม, (2541 : 70) ให้คำจำกัดความไว้ว่าความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ หมายถึงความพอใจในงานของพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอันมาก มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพนักงาน เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในองค์กร งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ก็จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

2.3.4.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติ

เสนาะ ตีเยาว์, (2544 : 228) ได้กล่าวถึงความพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือทางลบต่องาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมี ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานและความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน
2. ระบบค่าตอบแทน สะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน
3. สภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเพราะกระทบต่อความต้องการทางร่างกายและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน
4. นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในงาน ทั้งในตำแหน่งงานและพัฒนาด้านความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความพอใจในสังคม

2.3.5 การให้บำเหน็จรางวัล (Reward) ความหมายของการให้บำเหน็จรางวัล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (2541 : 142) กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี รวมถึงโบนัส สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมั่นใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน

พงศ์ หรดาล, (2540 : 91) ได้ให้ความว่า การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง สิ่งต่างๆที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เช่น ถ้ามีการให้รางวัลมีเงินเดือนขึ้นสม่าเสมอ มีการแบ่งเป็นรายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจสูง

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว, (2542 : 183) ได้กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัล หมายถึง การสร้างความรู้สึกที่ดี โดยปกติจะพิจารณาจากผลงานและในบางครั้งก็พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งระบบการให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน

2.3.5.1 ระบบค่าตอบแทน

เสนาะ ตีเขาว์, (2544 : 225-226) กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัลว่า เป็นการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบค่าตอบแทนจูงใจนี้ทำให้องค์กรได้ประโยชน์มาก จากวิธีการจ่ายบำเหน็จหลาย ๆ แบบ ดังนี้

1. แผนการจ่ายโบนัส (Bonus Pay Plan) ได้แก่ การจ่ายเงินก้อนโตครั้งเดียวแก่พนักงาน โดยคิดจากผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายหรือจากการมีส่วนร่วมเช่น การออกความคิดเห็นในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตามปกติผู้ที่ปฏิบัติงานพิเศษจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินโบนัสมักจะจ่ายให้ผู้บริหารเท่านั้นแต่ปัจจุบันได้ขยายไปยังพนักงานด้วย

2. การแบ่งกำไร (Profit -Sharing plan) คือการแบ่งกำไรให้กับพนักงาน การเพิ่มกำไรจะทำให้พนักงานทุกระดับมีขวัญและกำลังใจที่ดี โดยแบ่งตามสัดส่วนของกำไรที่ทำในงวด จำนวนกำไรที่แบ่งขึ้นอยู่กับกำไรและอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ตามข้อเท็จจริง จำนวนกำไรที่แบ่งแน่นอนจะต้องนำเอาผลการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานและการขาดงานมาคิดด้วย

3 แผนการแบ่งประโยชน์ (Gain –Sharing Plan) คือการประหยัดค่าใช้จ่าย การเพิ่มผลผลิตอันเกิดจากความทุ่มเทความพยายามใดๆ ให้องค์กรการคิดมักจะอาศัยการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

4 แผนเป็นเจ้าของหุ้น (Employee Stock Ownership Plan) คือการให้พนักงานมีสิทธิซื้อหุ้นของบริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานเป็นการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และป้องกันการปิดกิจการ การจูงใจพนักงานให้ซื้อหุ้นมักจะใช้วิธีให้สิทธิซื้อในราคาคงที่จำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดสิทธิที่จะเป็นเจ้าของหุ้นจะต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพราะถือว่าการที่พนักงานปฏิบัติงานหนักจะทำให้บริษัทมีผลประกอบการดีราคาหุ้นก็จะสูง

2.3.5.2 ลักษณะการให้บำเหน็จรางวัล

ยงยุทธ เกษสาคร, (2547 : 144) ได้กล่าวถึง การให้บำเหน็จรางวัลว่าเป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน นอกเหนือจากเงินแล้วยังมีปัจจัยอื่นที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การแข่งขัน เช่น การประกวดผลงาน ผู้ชนะจะได้รับเกียรติชื่อเสียง เป็นต้น แต่ควรระวังในเรื่องของการอิจฉาริษยา ซึ่งจะทำให้พนักงานมุ่งเอาชนะมากกว่าผลของงาน

2. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ จะไม่ถูกเลิกจ้างโดยขาดหลักประกัน มีการกำหนดสัญญาจ้างเป็นปีหรืออายุงาน และมีหลักประกันในการปฏิบัติงาน มีค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีการประกันชีวิตในงานที่เสี่ยงอันตราย

3. ความรู้สึกก้าวหน้า ผลงานที่ทำให้งานตนดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มี ความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิต

4. ฐานะทางสังคม เป็นความรู้สึกของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำให้
อยากไปปฏิบัติงาน เช่น มีสิทธิตัดสินใจและออกเสียงในการปฏิบัติงานของกลุ่มรู้จุดหมาย
ปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นต้น

5. ความรู้ผลของงาน มีความพอใจและตั้งใจที่เห็นผลงานของตนไม่ว่าจะดี
หรือไม่เพียงใด เพราะผลงานที่ดีย่อมเป็นกำลังใจ ผลงานที่ไม่ดีก็มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

6. รางวัลและการลงโทษ เป็นผลตอบแทนหรือคำชมเชย หากผลงานเป็น
ที่พอใจหรือดีเด่น ขณะเดียวกันก็มีการตำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น

7. การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคคล
ตลอดจนให้งานที่ไม่ยากและไม่ง่ายจนเกินไปจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี

8. การให้รู้ว่างานมีความสำคัญ ความรู้สึกว่างานที่ตนทำให้ความหมายต่อ
หน่วยงานของตนหรือสังคม จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้น ความเอาใจใส่ของ
หัวหน้างาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

9. การลดความซ้ำซากจำเจ งานซ้ำๆ ทุกวันจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อ
หน่าย จึงควรพยายามสร้างสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซากขึ้น จัดระบบงานใหม่จัดโต๊ะปฏิบัติงาน
ใหม่ เป็นต้น

2.3.6 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Operating Environment)

2.3.6.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พรนพ พุกกะพันธ์, (2544 : 236) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการ
ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วน
เสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลัก
อนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึก
รำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไร้ระเบียบขาด
สิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็น
การทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

สิริอร วิชชาวุธ, (2544 : 139) กล่าวถึงสภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้นสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

2.3.7 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

พงศ์ หรดาล, (2548 : 246-247) ได้กล่าวถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ไม่คำนึงถึงปัจจัยความแตกต่างและขีดจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่สะดวกสบาย ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลถึงระดับความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ และปัญหาด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วยในการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ถูกหลักจะทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าความเมื่อยล้านี้ นอกจากจะเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทันที ยังส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของการผลิตลดลง

2.3.7.1 ประเภทของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

สิริอร วิชชาวุธ, (2544 : 141) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน (Physical Condition of Work) คือสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงานเช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องปฏิบัติงาน สภาพของห้องปฏิบัติงาน โต๊ะทำงาน การมองเห็น เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการปฏิบัติงาน คือ เวลาเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จะเห็นพนักงานในสังคมปัจจุบันเคร่งเครียดกับงาน ปฏิบัติงานแข่งกับเวลา พนักงานบางคนปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ บางคน 6 วันต่อสัปดาห์ และบางคน 5 วันต่อสัปดาห์ พนักงานบางคนปฏิบัติงาน 10-20 ชั่วโมง ไม่มีเวลาพัก บางคนปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงมีเวลาพัก พนักงานที่ปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์จริงหรือไม่ ร่างกายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพติดต่อกันนานเท่าไร และปฏิบัติงานได้นานเพียงใดต่อวันพนักงานปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะมีความเครียดมากกว่าคนที่ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์หรือไม่ คำถามนี้จะเป็นเหตุผลให้ทำการศึกษาเรื่องเวลาในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตในการปฏิบัติงาน (Psychological Condition of Work) คือ นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ยังมีสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย ลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ ความเบื่อหน่าย และความเมื่อยล้า

2.4 ความหมายและหน้าที่ของวิศวกรภาคสนาม

วิศวกรภาคสนาม คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบในระหว่างก่อสร้าง เพื่อดูงานนั้นเป็นไปตามแบบรูปแบบข้อกำหนดตามสัญญาข้อตกลงการว่าจ้างระหว่างผู้ว่าจ้างหรือไม่ เป็นผู้ที่คุ้มครองผลประโยชน์ของเจ้าของงานขอขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมักเน้นทางด้านเทคนิควิศวกรรมซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (วิทยาและคณะ , 2514 : 15)

1. เป็นตัวแทนของงานทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพจากผู้รับเหมาในระหว่างก่อสร้างให้เป็นไปตามรูปแบบและข้อกำหนดในรายงานก่อสร้างและเงื่อนไขใดๆที่ระบุไว้ในสัญญาก่อสร้าง

2. ควบคุมคุณภาพของงานในองค์กรของตัวเองให้เป็นไปตามข้อกำหนดและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

3. ป้องกันความวิบัติทางธุรกิจอันอาจเกิดจากความผิดพลาดในการทำงานที่ทำให้ต้องสูญเสียทรัพย์สิน

4. ป้องกันความวิบัติอันอาจเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากความผิดพลาดประมาท ความเข้าใจผิด และความไม่รับผิดชอบของพนักงาน

5. เป็นผู้ที่ทำให้งานสำเร็จได้อย่างถูกต้องปลอดภัยและได้มาตรฐาน

ดังนั้นหน้าที่ของวิศวกรภาคสนาม มีหน้าที่ควบคุมดูแลการก่อสร้างของผู้รับเหมาให้เป็นไปตามรูปรายการและสัญญา เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโครงการที่รับผิดชอบ ดูแลและแนะนำผู้รับเหมาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยเสนอแนะในการแก้ปัญหาทางเทคนิคและวิธีทำงานที่ถูกต้อง ตรวจสอบผลงานของผู้รับเหมาก่อนการอนุมัติการจ่ายเงินแต่ละงวดงาน ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของวัสดุก่อสร้าง ตรวจสอบแผนการทำงานของผู้รับเหมาเป็นระยะๆ เพื่อทราบความก้าวหน้าของงาน ตรวจสอบฝีมือแรงงาน ตรวจสอบการใช้เครื่องทุ่นแรงอย่างเหมาะสม ทำรายการทำงานของผู้รับเหมาเป็นประจำ เช่น รายงานประจำวัน รายงานประจำสัปดาห์ และรายงานประจำเดือน เป็นต้น บันทึกปัญหาและอุปสรรคของงาน และสั่งให้ผู้รับเหมาหยุดงานเพื่อแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณาเห็นว่าถ้าทำงานต่อไปจะเกิดความเสียหายต่อโครงการนอกจากนั้นยังได้สรุปคุณสมบัติของวิศวกรภาคสนามควรประกอบด้วย

1. มีมนุษยสัมพันธ์ คือ ไม่ถือตัว ทักทายปราศรัยกับคนทุกระดับ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นยามทุกข์ยามยากตามสมควร รู้จักเป็นผู้รับและผู้ให้

2. มีบุคลิกภาพ คือ มีกายดี มีจิตใจดี และมีวาจาดี

3. มีความประพฤติส่วนตัวดี ไม่ติดสุรา ยาเสพติด หรือเล่นการพนันเป็นนิจทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของสังคม

4. มีความยุติธรรม ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ลำเอียงเข้าฝ่ายใดมากเกินไปจนเสียประโยชน์ของฝ่ายอื่นโดยขาดหลักมนุษยธรรม

5. มีประสบการณ์ทั้งภาคปฏิบัติและทฤษฎีวิชาชีพ นอกเหนือจากการศึกษาที่ได้มาจากการเรียนในสถานศึกษาแล้ว ควรหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

6. มีวินัยตรงเวลา หากผิดนัดแล้วจะทำให้ผู้รับเหมาเสียประโยชน์ นอกจากนั้นผู้ควบคุมงานควรที่จะอยู่ดูงานตลอดเวลาที่ผู้รับเหมาทำงานด้วย

7. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ปราศจากโรคภัยอันจะเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

8. มีวุฒิศึกษาตามกฎหมายระบุวุฒิการศึกษาสำหรับผู้ควบคุมงานอาจถูกกำหนดโดยกฎหมายตามขนาดของโครงการ

2.5 รายชื่อบริษัทกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ลำดับ	บริษัท	เว็บไซต์
1	บริษัท บีเจซี เฮฟวี่ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน)	www.bjc1994.com
2	บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน)	http://www.ch-karnchang.co.th
3	บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)	http://www.itd.co.th
4	บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	www.stecon.co.th
5	บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)	www.stpi.co.th
6	บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	www.trc-con.com
7	บริษัท ทีทีซีแอล จำกัด (มหาชน)	www.ttcl.com
8	บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	http://www.unique.co.th

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินตวัฒน์ เจริญศิริพิพงษ์, (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ปรึกษาในอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย โดยได้ทำการศึกษาจากแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดของวิศวกรที่ปรึกษาหลายบริษัท โดยแบ่งปัจจัยในการศึกษาเป็น 5 ปัจจัยหลักๆ คือ ความต้องการด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการการยอมรับในองค์กร ยกย่องนับถือและความต้องการด้านอำนาจหน้าที่และความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ปรึกษาในอุตสาหกรรมก่อสร้างมากที่สุดคือความต้องการยอมรับในองค์กร ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการด้านอำนาจหน้าที่และความสำเร็จและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ปรึกษาในอุตสาหกรรมก่อสร้างน้อยที่สุด คือ ความต้องการด้านรายได้ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ณัฐพงษ์ คำแก้ว, (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรภาคสนามในองค์กร อสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยโดยได้ทำการศึกษาจากแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดของวิศวกรภาคสนามในหลายบริษัท โดยแบ่งปัจจัยในการศึกษาเป็น 20 ปัจจัยหลักๆ โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆและให้เรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยเหล่านั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามในองค์กร อสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยมากที่สุดคือปัจจัยด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ การให้โบนัสที่เหมาะสม การมีโอกาที่จะก้าวหน้าภายในองค์กร และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามในองค์กร อสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยน้อยที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

วันใหม่ ทิพโอสถ, (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1)ในภาพรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรักมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ

พนักงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 62.10

วาสนา กล้ารัศมี, (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และมีภูมิลำเนาภาคกลาง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ไม่มีความแตกต่างด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างเพศ อายุและระยะเวลาในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภูมิลำเนา มีความแตกต่างกันด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ได้ทำ ด้านการบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารุง, (2537) ศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. การมีสวัสดิการที่ให้กับข้าราชการตำรวจ
2. การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอ
4. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของ
วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย”จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย
ดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 ประชากรและขนาดตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของ
วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย”เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research Methodology) ซึ่งผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอรายงานในรูปแบบ
ตารางประกอบความเรียง

3.2 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

มุ่งศึกษาเฉพาะวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 4,498 ราย 8 บริษัทที่อยู่ใน Set 100 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วิศวกรภาคสนามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องได้รับใบอนุญาต จากสภาวิศวกรแห่งประเทศไทยและอยู่ในแผนก ควบคุมคุณภาพ และแผนกก่อสร้างเท่านั้น

3.2.2 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้การคำนวณของ กลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร เช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

3.2.2.1 การสุ่มขนาดตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้การเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิที่กำหนดสัดส่วน จำนวน 8 บริษัทที่อยู่ใน SET100 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วิศวกรภาคสนามที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องได้รับใบอนุญาต จากสภาวิศวกรแห่งประเทศไทยและอยู่ในแผนก ควบคุมคุณภาพ และแผนกก่อสร้างเท่านั้น

จากตารางจำนวนขนาดตัวอย่างคำนวณได้ 354 คน โดยวิธีเทียบสัดส่วนของขนาดตัวอย่างที่พอดีกับกลุ่มประชากรโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง } X \text{ ประชากรแต่ละบริษัท}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 ตารางการแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบริษัทอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ลำดับ	บริษัท	ประชากร	ขนาดตัวอย่าง
1	บริษัท บีเจซี เฮฟวี่ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน)	644	51
2	บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน)	393	31
3	บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)	920	72
4	บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด(มหาชน)	483	38
5	บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)	391	31
6	บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	587	46
7	บริษัท ทีทีซีแอล จำกัด (มหาชน)	481	38
8	บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)	599	47
	รวม	4,498	354

ที่มา : รายชื่อนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาต สภาวิศวกร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บแบบรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลา ในการทำงานของบริษัทวิศวกรรม ในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับแรงจูงใจของพนักงานเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายแบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับโดยใช้วิธีคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด , 2533 : 7)

$$\text{เกณฑ์การช่วงคะแนน} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{การจัดช่วง} = 0.8$$

โดยมีการตีความหมายในระดับแรงจูงใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงาน ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความจงรักภักดีของพนักงานเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายแบ่งเป็นช่วงได้ 5 ระดับ โดยใช้วิธีคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533 : 7)

$$\text{เกณฑ์การช่วงคะแนน} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความจงรักภักดีระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความจงรักภักดีระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความจงรักภักดีระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความจงรักภักดีระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความจงรักภักดีระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามทั้งหมด จากขนาดตัวอย่าง จำนวน 354 คน

3.4.2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วบันทึกข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย

1) ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะในการทำงาน ใช้ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (\bar{x}), ความถี่ (Frequency), ค่าสูงสุด (Max), ค่าต่ำสุด (Min)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจและความจงรักภักดี ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3) การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดี ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

4) การเปรียบเทียบความจงรักภักดีกับเพศและการศึกษาที่แตกต่างกัน ใช้การทดสอบ t-test

5) การเปรียบเทียบความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามกับ อายุ ตำแหน่งองค์กร และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

6. ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่แตกต่างกันโดย ใช้สถิติ (Independent Samples t-test) และ (One – way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

7. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ใช้คำร้อยละ

2. การทดสอบสมมติฐาน

1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดี โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 472) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.50 - 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำกว่า 0.50 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศและการศึกษา โดยใช้การทดสอบ t-test ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 162)

3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มตามตัวแปร อายุ ตำแหน่งองค์กร และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544: 236)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสูงสุด (Max), ค่าต่ำสุด (Min) ในการ อธิบาย และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทาง ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ลูกค้ำที่มาใช้บริการ หรือมี ประสบการณ์การใช้บริการโรงแรมห้าดาวในกรุงเทพมหานครทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (ผกาวรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา, 2554: 56)

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าเฉลี่ย
F แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยใช้สูตร (ผกาวรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา, 2554: 56)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ผกาวรรณ ผดุงสิน
เลิศวัฒนา, 2554: 56)

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

เมื่อ	S	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์นั้นไปสรุปอ้างอิงถึงประชากรได้

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

3.6.2.2 ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่แตกต่างอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'
Method)

3.6.2.3 การทดสอบ t-test

3.6.2.4 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถามหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบสอบถาม โดยใช้วิธีโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Conbach) (ผกาวรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา , 2554 : 56-57)

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 K แทน จำนวนข้อคำถาม
 S_i^2 แทน ผลรวมความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.7.5 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.7.6 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test โดยใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ (ผกาวรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา, 2554 : 57-58)

โดยมีสูตรดังนี้

$$(\sigma_1^2 = \sigma_2^2)$$

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ (Degree of Freedom) $(n_1 + n_2 - 2)$

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $(\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2)$

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 \bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับในกรณีนี้

$$S_1^2 = S_2^2$$

โดยที่ V คือ องศาอิสระ (Degree of Freedom)

$$v = \frac{\left[\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) - \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1^{-1}} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2^{-1}}}$$

3.7.8 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และจะใช้สถิติวิเคราะห์จาก ค่า ANOVA (F) หรือค่า Brown-Forsythe (B)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (F) (ผกาพรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา, 2554 : 58) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$F = \frac{MSB}{MSW}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
 MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 โดยค่า df หรือชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) ภายในกลุ่มเท่ากับ(n-K)
 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (B) (ผกาพรรณ ผดุงสิน
 เลิศวัฒนา , 2554 : 58) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
 MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MSW' แทน ค่าความแปรปรวนภายในของกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
 K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน ขนาดประชากร
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบ
 เป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

$$CV_d = \sqrt{(k-1)(F_\alpha)(MSW) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F_α	แทน	ค่าวิกฤต F ที่ระดับนัยสำคัญ ซึ่งเปิดจากตารางค่าวิกฤต F
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบกัน
	CV_d	แทน	ค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ กล่าวคือ ค่าเฉลี่ย 2 ค่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ต่อเมื่อค่าเฉลี่ย 2 ค่านั้น มีความแตกต่างมากกว่าหรือเท่ากับ CV_d

3.7.9 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และตัวแปรตามที่เป็นตัวแปร เชิงปริมาณ โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ผกาวรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา, 2554: 60)

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนหรือกลุ่มตัวอย่าง

การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ผกาพรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา, 2554 : 60) ว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์หรือไม่ ระดับใดและสัมพันธ์กันอย่างไร แต่จะไม่แปลว่าตัวแปร หนึ่งเป็นสาเหตุของอีกตัวแปรหนึ่งหรือตัวแปร 2 ตัวนั้นเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ค่า $r = 0$ หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ค่า r เข้าใกล้ 0 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ในการประเมินผล จะใช้วิธีการแบ่งชั้นการแปลผลตามหลักของการแบ่งอัตรภาคชั้น (CLASS INTERVAL) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(1-0)}{5} \\ &= 0.2 \end{aligned}$$

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์ 0.05 (ผกาพรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา , 2554 : 61)

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(r)

- 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์สูง
- 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
- 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 354 ชุด” ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Deviation)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (t-test)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ความถี่ (Frequency), ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min)

2) แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

3) ความจงรักภักดีของพนักงาน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยมหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกันใช้สถิติ (Independent Sample t-test) และ (One – way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

2. วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่างกันใช้สถิติ (Independent Sample t-test) และ

(One – way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

3. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีที่ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากร

1. ลักษณะประชากรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 354 คน แสดงผลกาวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรดังนี้

ตาราง 4.1 ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ(n=354)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	215	60.7
หญิง	139	39.3
รวม	354	100

จากตาราง 4.1 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่าเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และเพศหญิงจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

ตาราง 4.2 ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ(n=354)

ระดับอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	120	33.9
30 – 39 ปี	137	38.7
40 – 49 ปี	77	21.8
50 ปีขึ้นไป	20	5.6
รวม	354	100

จากตาราง 4.2 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน (n=354)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	33	9.3
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย	250	70.6
หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป	71	20.1
รวม	354	100

จากตาราง 4.4 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และตำแหน่งพนักงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตาราง 4.4 ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา (n=354)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	219	61.9
สูงกว่าปริญญาตรี	135	38.1
รวม	354	100

จากตาราง 4.3 แสดงจำนวนร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 38.1

ตาราง 4.5 ค่าความถี่และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (n=354)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	126	35.6
5 – 9 ปี	113	31.9
10-14 ปี	78	22.0
15 ปีขึ้นไป	37	10.5
รวม	354	100

จากตาราง 4.5 แสดงจำนวนร้อยละจำแนก ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 9 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ระยะเวลาในการทำงาน 10-14 ปี จำนวน 78คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้แก่ ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าแสดงผลการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลดังนี้

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน

แรงจูงใจด้านผลตอบแทน	\bar{x}	SD.	แปลผล
ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	2.08	.995	น้อย
ท่านคิดว่าผลตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตลาดแรงงาน	3.09	.804	ปานกลาง
ท่านพอใจกับสวัสดิการ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล	3.18	.813	ปานกลาง
ท่านพอใจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมา	3.13	.914	ปานกลาง
ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการ	3.06	.908	ปานกลาง
รวม	2.90	.0793	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน พบว่าแรงจูงใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$, S.D.= .079) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ท่านพอใจกับสวัสดิการ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.18$, S.D.= .813), ท่านพอใจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมา ($\bar{X}=3.13$, S.D.= .914), ท่านคิดว่าผลตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตลาดแรงงาน ($\bar{X}=3.09$, S.D.= .804), ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการ ($\bar{X}=3.06$, S.D.= .908) และท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.08$, S.D.= .995)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	\bar{X}	SD.	แปลผล
หัวหน้าของท่านช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี	3.24	.930	ปานกลาง
ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.37	.947	ปานกลาง
ท่านกับเพื่อนร่วมงานทุกคนภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.31	.799	ปานกลาง
ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.53	.804	มาก
ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมสังสรรค์นอกเวลางานมีประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี	3.55	.785	มาก
รวม	3.40	.0785	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .078), เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมสังสรรค์นอกเวลางานมีประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .785), ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .804), ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .947), และท่านกับเพื่อนร่วมงานทุกคนภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .799) หัวหน้าของท่านช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = .930)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า

แรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า	\bar{X}	SD.	แปลผล
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	3.44	.966	มาก
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	3.04	1.054	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเป็นถึงหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารระดับสูง	3.05	.999	ปานกลาง
องค์กรให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.97	1.000	ปานกลาง
รวม	3.12	.364	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D.= .364) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.44$, S.D.= .966), ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเป็นถึงหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X}=3.05$, S.D.= .999), การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.04$, S.D.= 1.054), และ องค์กรให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.97$, S.D.= 1.000)

ความจงรักภักดี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และด้านการรับรู้แสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรดังนี้

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	\bar{x}	SD.	แปลผล
ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร	2.55	1.185	น้อย
ท่านคิดว่า จะทำงานองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.56	.908	มาก
ท่านสามารถที่จะย้ายตามองค์กรแห่งนี้เมื่อองค์กรย้ายไปอยู่ที่อื่น	3.26	.920	ปานกลาง
รวม	3.12	.156	ปานกลาง

จากตาราง 4.9 พบว่าความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D.= .156) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ท่านคิดว่า จะทำงานองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X}=3.56$, S.D.= .908) ท่านสามารถที่จะย้ายตามองค์กรแห่งนี้เมื่อองค์กรย้ายไปอยู่ที่อื่น ($\bar{X}=3.26$, S.D.= .920) และท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ($\bar{X}=2.55$, S.D. = 1.185)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีด้านความรู้สึก	\bar{X}	SD.	แปลผล
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	3.43	.873	มาก
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	3.47	.828	มาก
ท่านผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรแห่งอื่น	3.58	.884	มาก
รวม	3.49	.029	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่าความจงรักภักดีด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$, S.D.= .029) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความจงรักภักดีด้านความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรแห่งอื่น ($\bar{X}=3.58$, S.D.= .884) ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}=3.47$, S.D.= .828) และท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ($\bar{X}=3.43$, S.D.= .873)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการรับรู้

ความจงรักภักดีด้านการรับรู้	\bar{X}	SD.	แปลผล
ท่านมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารขององค์กรมาโดยตลอด	3.36	.945	ปานกลาง
ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.43	.908	มาก
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร	3.66	.838	มาก
ท่านคิดว่าผู้บริหารขององค์กรแห่งนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านได้	3.37	.832	ปานกลาง
รวม	3.45	.055	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่าความจงรักภักดีด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.45, S.D. = .055) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความจงรักภักดีด้านการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร (\bar{X} = 3.66, S.D. = .832), ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ (\bar{X} = 3.43, S.D. = .908), ท่านคิดว่าผู้บริหารขององค์กรแห่งนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านได้ (\bar{X} = 3.37, S.D. = .838) และท่านมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารขององค์กรมาโดยตลอด (\bar{X} = 3.36, S.D. = .945)

สมมติฐาน 1 วิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้แก่ เพศ , อายุ , ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแรงงใจแตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบแรงงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านลักษณะประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ เพศ ที่ต่างกันมีระดับแรงงใจในการทำงานแตกต่างกัน

แรงงใจ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	sig
ด้านผลตอบแทน	ชาย	215	2.93	.613	.926	.355
	หญิง	139	2.87	.585		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	215	3.42	.584	.692	.489
	หญิง	139	3.37	.603		
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ชาย	215	3.14	.744	.352	.725
	หญิง	139	3.11	.719		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความแรงงใจไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านลักษณะประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ อายุ ที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	29.00	3.00	9.667	34.205	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.92	350.00	.283		
	รวม	127.92	353.00			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.85	3.00	1.282	3.753	.011*
	ภายในกลุ่ม	119.55	350.00	.342		
	รวม	123.40	353.00			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	6.34	3.00	2.115	4.033	.008*
	ภายในกลุ่ม	183.56	350.00	.524		
	รวม	189.91	353.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านอายุที่แตกต่างกันมีความแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าวิศวกรที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่างกันเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า

แรงจูงใจ	อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านผลตอบแทน	น้อยกว่า 30 ปี	-	-.394*	-.687*	-.863*
			(.000)	(.000)	(.000)
	30 – 39 ปี	.394*	-	-.294*	-.470*
		(.000)		(.002)	(.004)
	40 – 49 ปี	.687*	.294*	-	-.176
	(.000)	(.002)		(.629)	
	50 ปีขึ้นไป	.863*	.470*	.176	-
		(.000)	(.004)	(.629)	
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	น้อยกว่า 30 ปี	-	-.144	-.280*	-.062
			(.279)	(.014)	(.979)
	30 – 39 ปี	.144	-	-.137	.082
		(.279)		(.443)	(.952)
	40 – 49 ปี	.280*	.137	-	.218
	(.014)	(.443)		(.529)	
	50 ปีขึ้นไป	.062	-.082	-.218	-
		.979	.952	.529	
ด้านโอกาส ความก้าวหน้า	น้อยกว่า 30 ปี	-	-.179	-.365*	-.171
			(.272)	(.008)	(.812)
	30 – 39 ปี	.179	-	-.185	.008
		(.272)		(.360)	(1.000)
	40 – 49 ปี	.365*	.185	-	.194
	(.008)	(.360)		(.769)	
	50 ปีขึ้นไป	.171	-.008	-.194	-
		(.812)	(1.000)	(.769)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนกับลักษณะประชากร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 30-39 ปี , กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40- 49 ปี และกลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ.000

วิศวกรภาคสนามที่มีอายุ30-39 ปี มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี , กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40- 49 ปี และกลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ .000 , .002 และ .004

วิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปี มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 30-39 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ .000 และ .002

วิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 30-39 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ .000 และ .004

เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับลักษณะประชากร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .014 และกลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปีมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .014

เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้ากับลักษณะประชากร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .008 และกลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปีมีแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .008

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐาน :ปัจจัยด้านลักษณะประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.43	2	3.218	9.296	.000*
	ภายในกลุ่ม	121.48	351	.34		
	รวม	127.92	353			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	.949	2.742	.066
	ภายในกลุ่ม	121.50	351	.34		
	รวม	123.39	353			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.26	2	2.130	4.027	.019*
	ภายในกลุ่ม	185.64	351	.52		
	รวม	189.90	353			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.15 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าวิศวกรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่างกันเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้า

แรงจูงใจ	ตำแหน่งงาน	พนักงาน	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย	หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป
ด้านผลตอบแทน	พนักงาน	-	-.159 (.344)	.458* (.001)
	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย	.159 (.344)	-	-.298* (-.001)
	หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป	.458* (.001)	.298* (.001)	-
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	พนักงาน	-	-.300 (.085)	-.435* (.019)
	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย	.300 (.085)	-	-.135 (.389)
	หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป	.435* (.019)	.135 (.389)	-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนกับลักษณะประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับพนักงาน มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปมีค่า Sig.เท่ากับ.001

วิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายมี แรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปมีค่า Sig.เท่ากับ -.001

วิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย มีค่า Sig.เท่ากับ .001

เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้ากับลักษณะประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับพนักงาน มีแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าต่ำกว่า กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ.019

วิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีตำแหน่งพนักงาน มีค่า Sig.เท่ากับ.019

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามการศึกษา

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านลักษณะประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ การศึกษาที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านผลตอบแทน	ปริญญาตรี	219	2.83	.631	-3.187	.002*
	สูงกว่าปริญญาตรี	135	3.04	.530		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ปริญญาตรี	219	3.33	.631	-2.656	.008*
	สูงกว่าปริญญาตรี	135	3.50	.504		
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ปริญญาตรี	219	3.06	.723	-2.194	.029*
	สูงกว่าปริญญาตรี	135	3.23	.739		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความแรงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านลักษณะประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	44.56	3	14.856	62.379	.000*
	ภายในกลุ่ม	83.35	350	.23		
	รวม	127.92	353			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.12	3	1.376	4.039	.008*
	ภายในกลุ่ม	119.27	350	.34		
	รวม	123.39	353			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	11.76	3	3.922	7.706	.000*
	ภายในกลุ่ม	178.14	350	.50		
	รวม	189.90	353			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความแรงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าวิศวกรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแรงใจต่างกันเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับแรงใจ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า

แรงใจ	ระยะเวลา ในการ ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
ด้านผลตอบแทน	น้อยกว่า 5 ปี	-	-0.448*	-0.715*	-1.067*
			(.000)	(.000)	(.000)
	5 - 9 ปี	.448*	-	-0.267*	-0.619*
		(.000)		(.004)	(.000)
	10-14 ปี	.715*	.267*	-	-0.352*
	(.000)	(.004)		(.005)	
	15 ปีขึ้นไป	1.067*	.619*	.352*	-
		(.000)	(.000)	(.005)	

ตาราง 4.19 (ต่อ) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับ
แรงจูงใจ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้า

แรงจูงใจ	ระยะเวลาใน การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
ด้าน ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.205 (.063)	-.183 (.193)	-.307* (.049)
	5 - 9 ปี	.205 (.063)	-	-.022 (.996)	-.102 (.837)
	10-14 ปี	.183 (.193)	-.022 (.996)	-	-.124 (.769)
	15 ปีขึ้นไป	.307* (.049)	.102 (.837)	.124 (.769)	-
ด้านโอกาส ความก้าวหน้า	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.360* (.002)	-.385* (.003)	-.423* (.019)
	5 - 9 ปี	.360* (.002)	-	-.025 (.997)	-.063 (.975)
	10-14 ปี	.385* (.003)	.025 (.997)	-	-.038 (.995)
	15 ปีขึ้นไป	.423* (.019)	.063 (.975)	.038 (.995)	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนกับลักษณะประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 9 ปี ,ระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี และ ระยะเวลาในการทำงาน 15ปีขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ .000

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี , ระยะเวลาในการทำงาน 10- 14 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่า Sig.เท่ากับ .000 , .004 และ .000

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี , ระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่า Sig.เท่ากับ .000 , .004 และ .005

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี , ระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปีขึ้นไปมีค่า Sig.เท่ากับ .000 , .000 และ .005

เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับลักษณะประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ .049

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .049

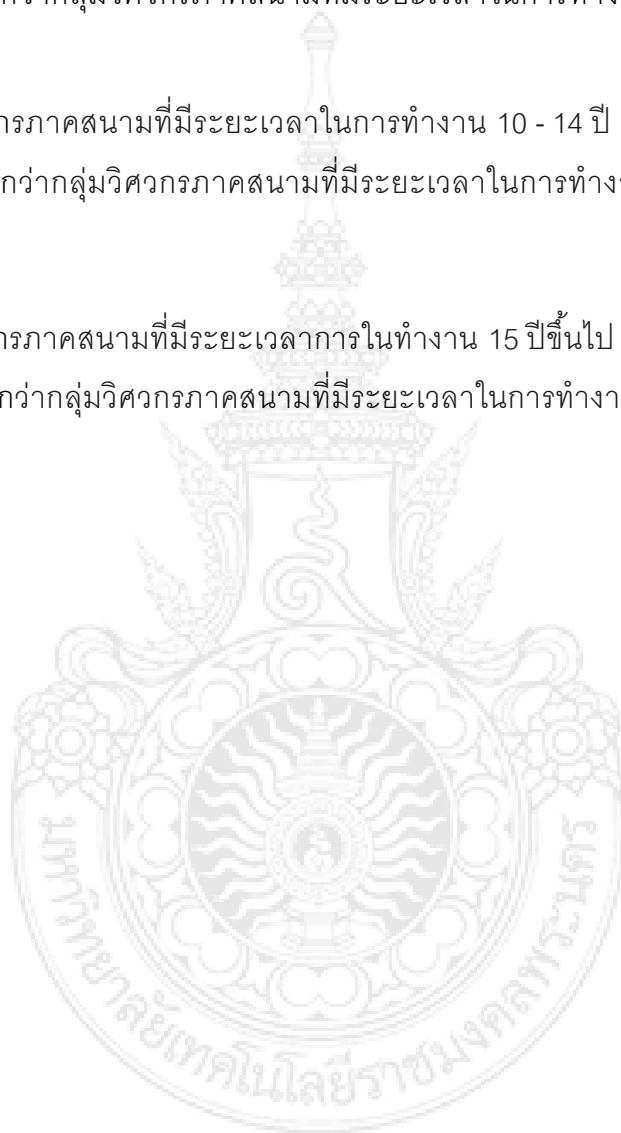
เมื่อทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้ากับลักษณะประชากรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี มีแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่

มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 9 ปี ,ระยะเวลาในการทำงาน 10 – 14 ปี และ ระยะเวลาการใน
ทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่า Sig.เท่ากับ .002,.003,.019

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี มีแรงจูงใจด้านโอกาส
ความก้าวหน้าต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า
Sig.เท่ากับ .002

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี มีแรงจูงใจด้านโอกาส
ความก้าวหน้าต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า
Sig.เท่ากับ .003

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจด้านโอกาส
ความก้าวหน้าต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่มีค่า
Sig.เท่ากับ .019



สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และ ด้านการรับรู้จำแนกตามเพศ

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ เพศ ที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน

ความจงรักภักดี	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	sig
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ชาย	215	3.16	.701	1.031	0.303
	หญิง	139	3.08	.692		
ด้านความรู้สึก	ชาย	215	3.55	.664	1.847	0.066
	หญิง	139	3.41	.700		
ด้านการรับรู้	ชาย	215	3.46	.688	0.251	0.802
	หญิง	139	3.44	.613		

มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความความจงรักภักดีไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้จำแนกตามอายุ

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ อายุ ที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน

ความจงรักภักดี	แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	9.37	3	3.123	6.728	.000*
	ภายในกลุ่ม	162.494	350	0.46		
	รวม	171.864	353			
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	6.522	3	2.174	4.844	.003*
	ภายในกลุ่ม	157.082	350	0.44		
	รวม	163.603	353			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.70	3	2.567	6.172	.000*
	ภายในกลุ่ม	145.531	350	0.41		
	รวม	153.231	353			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าวิศวกรที่มีอายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่างกันเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันกับความจงรักภักดี
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้

ความจงรักภักดี	อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	น้อยกว่า 30 ปี	-	-.249*	-.425*	-.333
			(.038)	(.000)	(.252)
	30 – 39 ปี	.249*	-	-.177	-.085
		(.038)		(.348)	(.966)
	40 – 49 ปี	.425*	.177	-	.092
	(.000)	(.348)		(.962)	
	50 ปีขึ้นไป	.333	.085	-.092	-
		(.252)	(.966)	(.962)	
ด้านความรู้สึกรัก	น้อยกว่า 30 ปี	-	-.200	-.365*	-.189
			(.129)	(.003)	(.714)
	30 – 39 ปี	.200	-	-.165	.011
		(.129)		(.396)	(1.000)
	40 – 49 ปี	.365*	.165	-	.176
	(.003)	(.396)		(.778)	
	50 ปีขึ้นไป	.189	-.011	-.176	-
		(.714)	(1.000)	(.778)	
ด้านการรับรู้	น้อยกว่า 30 ปี	-	-.169	.396*	-.290
			(.224)	(.001)	(.328)
	30 – 39 ปี	.169	-	-.227	-.121
		(.224)		(.107)	(.894)
	40 – 49 ปี	.396*	.227	-	.107
	(.001)	(.107)		(.933)	
	50 ปีขึ้นไป	.290	.121	-.107	-
		(.328)	(.894)	(.933)	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีใจในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกกับลักษณะประชากร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 30-39 ปี และ กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40- 49 ปี มีค่าSig.เท่ากับ .038 , .000

กลุ่มวิศวกรที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ.038

กลุ่มวิศวกรที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ.000

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกกับลักษณะประชากร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ .003

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ40-49 ปีมีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .003

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านการรับรู้กับลักษณะประชากร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความจงรักภักดีด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ 40-49 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ .001

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุ40-49 ปีมีความจงรักภักดีด้านการรับรู้ ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ .001

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละ
ด้านการรับรู้จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมี
ความจงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน

ความ จงรักภักดี	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	0.911	1.880	.154
	ภายในกลุ่ม	170.04	351	0.484		
	รวม	171.86	353			
ด้านความรู้สึกละ	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.526	1.136	.322
	ภายในกลุ่ม	162.55	351	0.463		
	รวม	163.60	353			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.047	2.431	.089
	ภายในกลุ่ม	151.13	351	0.431		
	รวม	153.23	353			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านตำแหน่งงาน ที่
แตกต่างกันมีความความจงรักภักดีไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
ด้านความรู้สึกละ ด้านการรับรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละ
ด้านการรับรู้จำแนกตามการศึกษา

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ การศึกษา ที่ต่างกันมีความ
จงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน

ความจงรักภักดี	การศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	sig
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ปริญญาตรี	219	3.02	0.721	-3.486	.000*
	สูงกว่าปริญญาตรี	135	3.29	0.628		
ด้านความรู้สึกละ	ปริญญาตรี	219	3.43	0.747	-2.231	0.26*
	สูงกว่าปริญญาตรี	135	3.60	0.543		
ด้านการรับรู้	ปริญญาตรี	219	3.38	0.708	-2.816	.005*
	สูงกว่าปริญญาตรี	135	3.58	0.549		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านตำแหน่งงานที่
แตกต่างกันมีความความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน
ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละ ด้านการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละ
ด้านการรับรู้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

สมมติฐาน : ปัจจัยด้านประชากรของวิศวกรภาคสนามได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน
ที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อการทำงานแตกต่างกัน

ความ จงรักภักดี	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	8.86	3	2.955	6.345	.000*
	ภายในกลุ่ม	163	350	0.466		
	รวม	171.86	353			
ด้านความรู้สึกละ	ระหว่างกลุ่ม	7.34	3	2.448	5.483	.001*
	ภายในกลุ่ม	156.26	350	0.446		
	รวม	163.603	353			
ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.77	3	2.592	6.237	.000*
	ภายในกลุ่ม	145.45	350	0.416		
	รวม	153.23	353			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประชากรด้านระยะเวลาในการ
ทำงาน ที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีแตกต่างกันทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านพฤติกรรม
ที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละ ด้านการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าวิศวกรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่างกัน
เป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันกับความ
จงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้

ความจงรักภักดี	ระยะเวลาการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.303* (.009)	-.315* (.017)	-.409* (.017)
	5 – 9 ปี	.303* (.009)	-	-.012* (.999)	-.016 (.879)
	10-14 ปี	.315* (.017)	.012* (.999)	-	-.094 (.925)
	15 ปีขึ้นไป	.409* (.017)	.106 (.879)	.094 (.925)	-
	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.303* (.007)	-.301* (.022)	-.293 (.141)
ด้านความรู้สึกรัก	5 – 9 ปี	.303* (.007)	-	.002 (1.000)	.010 (1.000)
	10-14 ปี	.301* (.022)	-.002 (1.000)	-	.008 (1.000)
	15 ปีขึ้นไป	.293 (.141)	-.010 (1.000)	-	-.008 (1.000)
	น้อยกว่า 5 ปี	-	-.271* (0.015)	-.280* (0.030)	-.414* (0.009)
ด้านการรับรู้	5 – 9 ปี	.271* (.015)	-	-.008 (1.000)	-.142 (.715)
	10-14 ปี	.280* (.030)	.008 (1.000)	-	-.134 (.781)
	15 ปีขึ้นไป	.414* (.009)	.142 (.715)	.134 (.781)	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกกับลักษณะประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่ม วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 9 ปี ,ระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ .009,.017,.017

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี มีความจงรักภักดีด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีและ ระยะเวลาในการทำงาน 10- 14 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .009 , .999 และ .879

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี มีความจงรักภักดีพฤติกรรม ที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ ระยะเวลาการทำงาน 5 - 9 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .017และ .099

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .017

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกกับลักษณะประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาใน การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ มีระยะเวลาในการทำงาน 5- 9 ปีขึ้นไป และ ระยะเวลาในการทำงาน 10 – 14 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .007 , .022

วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกต่ำ กว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .007

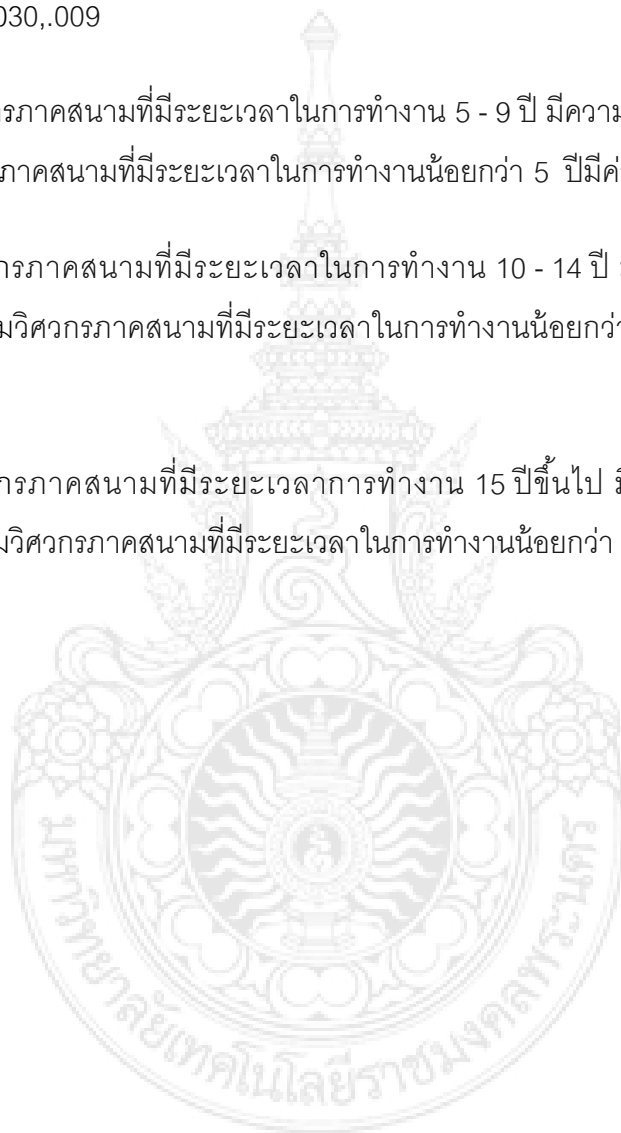
วิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึก ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .022

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีในด้านการรับรู้กับลักษณะประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เป็นรายคู่พบว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี มีความจงรักภักดีด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 9 ปี ,ระยะเวลาในการทำงาน 10 – 14 ปี และ ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig.เท่ากับ .015,.030,.009

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 9 ปี มีความจงรักภักดีด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่า Sig.เท่ากับ .015

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 - 14 ปี มีความจงรักภักดีด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่า Sig.เท่ากับ .030

กลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีด้านการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มวิศวกรภาคสนามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี Sig.เท่ากับ .009



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 3 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี

ตาราง 4.27 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แรงจูงใจ	ความจงรักภักดี		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
	r	p		
ผลตอบแทน	.554	0.000	ระดับปานกลาง	ทางบวก
ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	.699	0.000	ระดับค่อนข้างสูง	ทางบวก
โอกาส ความก้าวหน้า	.623	0.000	ระดับค่อนข้างสูง	ทางบวก
รวม	.625	0.000	ระดับค่อนข้างสูง	ทางบวก

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีโดยภาพรวมมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .625** มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจกับความจงรักภักดีมีระดับค่อนข้างสูง จะทำให้ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดี โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .554** มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านผลตอบแทนมีปานกลาง จะทำให้ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกคือจะมีความจงรักภักดีปานกลางเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความจงรักภักดี โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .699** มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่อนข้างสูง จะทำให้ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก คือจะมีความจงรักภักดีค่อนข้างสูงเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้ากับความจงรักภักดี โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .623** มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เมื่อแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้ามีค่อนข้างสูง จะทำให้ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือจะมีความจงรักภักดีค่อนข้างสูงเช่นกัน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยซึ่งผู้ศึกษาสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะประชากร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และเพศหญิงจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

อายุ พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือช่วงอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ช่วงอายุ 40- 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 38.1 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และตำแหน่งพนักงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 9 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ระยะเวลาในการทำงาน 10-14 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบของแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

องค์ประกอบของแรงจูงใจด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพอใจกับสวัสดิการ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมา พนักงานคิดว่าผลตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตลาดแรงงาน พอใจกับการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการ และได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ตามลำดับ

องค์ประกอบของแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานคิดว่าการจัดกิจกรรมสังสรรค์นอกเวลางานมีประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ได้รับความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อนร่วมงานทุกคนภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและ หัวหน้าของท่านช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

องค์ประกอบของแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนมีโอกาสก้าวหน้าเป็นถึงหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารในระดับสูงและองค์กรให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ท่านรับผิดชอบตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลองค์ประกอบของความจงรักภักดีในด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

องค์ประกอบของความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานคิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่าสามารถที่จะย้ายตามองค์กรแห่งนี้เมื่อองค์กรย้ายไปอยู่ที่อื่น และเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร ตามลำดับ

องค์ประกอบของความจงรักภักดีด้านความรู้สึกโดยภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรแห่งอื่น มีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ตามลำดับ

องค์ประกอบของความจงรักภักดีด้านการรับรู้โดยภาพรวมของพนักงานมีความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจพนักงานคิดว่าผู้บริหารขององค์กรแห่งนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ และมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารขององค์กรมาโดยตลอด ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย ข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.1 ลักษณะด้านประชากรด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านผลตอบแทนเท่ากับ .355 , ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน .489 , ด้านโอกาสความก้าวหน้า .725 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.2 ลักษณะด้านประชากรด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านผลตอบแทนเท่ากับ .000 , ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน .011 , ด้านโอกาสความก้าวหน้า .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.3 ลักษณะด้านประชากรด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านโอกาสความก้าวหน้า.019 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน 1 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่า Sig. เท่ากับ .066 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.4 ลักษณะด้านประชากรด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านผลตอบแทนเท่ากับ .002 , ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.008 , ด้านโอกาสความก้าวหน้า .029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.5 ลักษณะด้านประชากรด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านผลตอบแทนเท่ากับ .000 , ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.008, ด้านโอกาสความก้าวหน้า ,000 ซึ่งมีน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

สมมติฐานงานวิจัย ข้อที่ 2 ลักษณะด้านประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.1 ลักษณะด้านประชากรด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เท่ากับ .303 , ด้านความรู้สึกล .066 ,ด้านการรับรู้ .802 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.2 ลักษณะด้านประชากรด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเท่ากับ .000 ด้านความรู้สึกล.003 , ด้านการรับรู้ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.3 ลักษณะด้านประชากรด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเท่ากับ .154 ด้านความรู้สึกล.322 ด้านการรับรู้.089 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.4 ลักษณะด้านประชากรด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเท่ากับ .000 ด้านความรู้สึกล.026 , ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกันและ ด้านการรับรู้ มีค่า Sig เท่ากับ.005 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติข้อที่ 1.5 ลักษณะด้านประชากรด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่ามีค่า Sig. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเท่ากับ .000 ด้านความรู้สึก.001, การรับรู้ ,000 ซึ่งมีน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

สมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างไรกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนาม

ผลการทดสอบ พบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างไรกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามโดยภาพรวม ค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .625 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และแยกแต่ละด้านดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดี โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .554ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความจงรักภักดี โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .699 ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้ากับความจงรักภักดีโดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .623 ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างสูง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย ลักษณะด้านประชากรทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยอภิปรายผลในการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์, (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ทั้งนี้เนื่องจากพบว่าเพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ไม่ต่างกันเนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็มีความต้องการในลักษณะที่คล้ายๆกันไม่ว่าจะเพศไหนมีความรู้สึกนึกคิดที่เหมือนกัน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงษ์ เยาหะวี, (2552) .ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งความจงรักภักดีนั้น ได้ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ซึ่งพบว่า อายุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากมีความคิดเห็นว่าเขามีความตั้งใจปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง เขาก็จะได้รับความสำเร็จในงานนั้นๆ และได้ผลตอบแทนตามที่ตัวเองคาดหวังไว้ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบตัวเงินหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน และ พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ, (2554) . เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าตำแหน่งงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งอาจเป็นเพราะตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจและความจงรักภักดี ต่อองค์การด้านผลตอบแทน,ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ พนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าสอดคล้องกับงาน วิจัยของวันชัย ศกุนตนาค, (2555). ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ธนาคารแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกระดับการศึกษามีความต้องการที่ต่างกันมีความคาดหวังผลในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจและความจงรักภักดี ต่อองค์การด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์, (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากมีความต้องการในผลตอบแทนและในด้านอื่นที่มากตามไปด้วยเพราะเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน

ผลการศึกษเกี่ยวกับด้านผลตอบแทน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดี พฤติกรรมที่แสดงออกของวิศวกรภาคสนาม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา วิเศษจิตร, (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลตอบแทนที่ได้ว่าจะเป็นเงินเดือนและสวัสดิการต่างยังไม่เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรในการทำงาน

ผลการศึกษเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความจงรักภักดี ด้านความรู้สึ ต่อองค์กรของวิศวกรภาคสนาม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรยา วิเศษจิตร, (2554). ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะวาจาและการกระทำที่แสดงต่อกันถึงทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ผลการศึกษเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรภาคสนามด้านโอกาสความก้าวหน้า กับความจงรักภักดี ด้านการรับรู้ ต่อองค์กรของวิศวกรภาคสนาม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับงาน งานวิจัยของ ธารา เครือละม้าย, (2541). ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจต่อความก้าวหน้าที่ทำงานอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัย เห็นด้วยในภาพรวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลากรที่ได้รับโอกาสความก้าวหน้าทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วยและทำให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กรนี้

5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดแรงจูงใจและความจงรักภักดีในการทำงานในแต่ละด้านดังนี้

ด้านผลตอบแทน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อค่าจ้างเหมาะสมกับความรับผิดชอบน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้นบริษัทควรที่จะให้ความสำคัญพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในการช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานและเห็นอกเห็นใจ และร่วมมือในการทำงานน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่องของความสัมพันธ์ของวิศวกรภาคสนาม กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้เป็นการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการจัดอบรม สัมมนา รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปพัฒนาองค์กรและ ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน เพื่อจะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความสามัคคี มีความจริงใจต่อกันเพื่อเป็นการลดความขัดแย้ง

ด้านโอกาสความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์กรด้านการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โอกาสก้าวถึงหัวหน้า และทุนการศึกษาต่อในระดับสูงน้อยกว่าปัจจัยอื่น ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรมการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ ความสามารถ ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ ดังนั้นบริษัทควรที่จะให้ความสำคัญพิจารณาปรับปรุงการโน้มน้าวให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเทด้วยการนำเสนอผลตอบแทนที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ด้านความรู้สึกเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กร ความภาคภูมิใจ และความไม่คิดที่จะไม่ย้ายไปองค์กรอื่น อยู่ในระดับ มาก ดังนั้นบริษัทควรที่จะให้โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีความจงรักภักดีมากขึ้น

ด้านความการรับรู้ เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารขององค์กรและผู้บริหารสามารถที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นดังนั้นบริษัทควรที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานโดยการให้ความรักแก่ลูกน้องของตนเองอย่างจริงใจ การรักษาสัญญา จะให้พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้าเป็นที่พึ่งในงานได้อย่างแน่นอน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.4.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าเพิ่มเติมเพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ มาปรับปรุงองค์กร และหาวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อวิศวกรภาคสนามให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.4.2. ควรมีการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มเติม เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาผลการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.4.3. ควรจะมีการเพิ่มเติมลักษณะข้อคำถามเป็นลักษณะข้อคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ, ข้อคิดเห็น ของวิศวกรภาคสนามเข้าไปในแบบสอบถามเพิ่มที่จะได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา และปรับปรุงส่วนต่างๆให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. 2547. **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่**
บมจ.ธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
หน้า155.
- กานดา จันท์แย้ม. 2545. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. 2554. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี
ของบุคลากร** ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, หน้า 1.
- จินตวัฒน์ เจริญศรีศิริพงษ์. 2556. **ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของวิศวกรที่ปรึกษาใน
อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย**.
- ณัฐพงษ์ ดำแก้ว. 2557. **ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร
ภาคสนามในองค์กร อสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย**.
- ติน ปรัชญพฤทธิ .2535. **การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และ ปัญหา**
ปีพิมพ์: 13 / 2555, หน้า 258.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2546. **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อินฟอรมีเดีย บุ๊คส์.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร:
บริษัทธนรัชการพิมพ์.
- ธัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ .2557. **ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อ
องค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น** ในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล,หน้า 116.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550. **พฤติกรรมองค์กร** กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์ ,หน้า 137.
- นรินทร์ สังข์รักษา .2535. **การศึกษากำลังขวัญและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ,
ระดับตำบลต่อการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัย** ในจังหวัดนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2533. **รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์**.
มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์ , หน้า 7.
- ประสพชัย พสุนนท์. 2553. **สถิติธุรกิจ, ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น,**
กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. 2548. **แบบผู้นำ สมรรถนะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน** ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .2541. **ขวัญกำลังใจในการทำงาน** , หน้า 142.
- ปิยะนุช นรินทร์. 2545. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด** (มหาชน) เขต 17.
- ผกาวรรณ ผดุงสินเลิศวัฒนา. 2554. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของโรงแรมห้าดาวในกรุงเทพมหานคร** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ระวีง เนตรโพธิ์ แก้ว. 2542. **องค์การและการจัดการ Organization and Management**. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: พิกัดอักษร.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. 2547. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พงศ์ หรดาล. 2548. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พัชรินทร์ รอดพยนต์ร์ . 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรยา วิเศษจิตร์ .2549. **ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันใหม่ ทิพโอสถ .2556. **บทคัดย่อ ได้ศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วาสนา กล้ารัศมี .2555. **ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน.**
- วัฒนา โถสุวรรณ. 2556. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, หน้า 46.**
- วัลย์ลักษณ์ ผดุงเจริญ. 2550. **ใครๆ ก็พัฒนาภาวะผู้นำได้. ฝ่ายวิทยบริการ ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.**
- วินัย ขอนทอง.2556 . **การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร, หน้า 1.**
- วรพงษ์ เยาะห์วี. 2552. **ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).**
- วรรณิภา นิลวรรณ. 2554. **เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.**
- วันชัย ศกุนตนาค. 2555. **ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของพนักงาน, หน้า 100.**
- วิสูตร จิระดำเกิง .2543. **การบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร : วรณกวี.**
- สมคิด บางโม. 2546. **องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ: บริษัทจูนพับลิชชิงจำกัด.**
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.**
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สุพิน เกชาคุปต์. 2536. **พฤติกรรมองค์การ: แนวการศึกษาบูรณาการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.**
- เสนาะ ดีเยาว์. 2544.**หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุธิดา ม่วงรุ่ง. 2553. **ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** รายงานการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรพล พะยอมรัมย์. 2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตารางและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริอร วิชชาวุธ . 2554. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สภาวิทยากร . รายชื่อนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาต.
- ยงยุทธ เกษศาคร. 2547. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คเนส.
- ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรางกูร .2537. บทคัดย่อ ศึกษาเรื่อง **ความจงรักภักดีต่อองค์การ :** ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2550. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. 2542. **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)** .กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเทค, หน้า 407.
- ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. 2540. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19 .
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. 2550. **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศ ในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน** ของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาควิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาต่างประเทศ

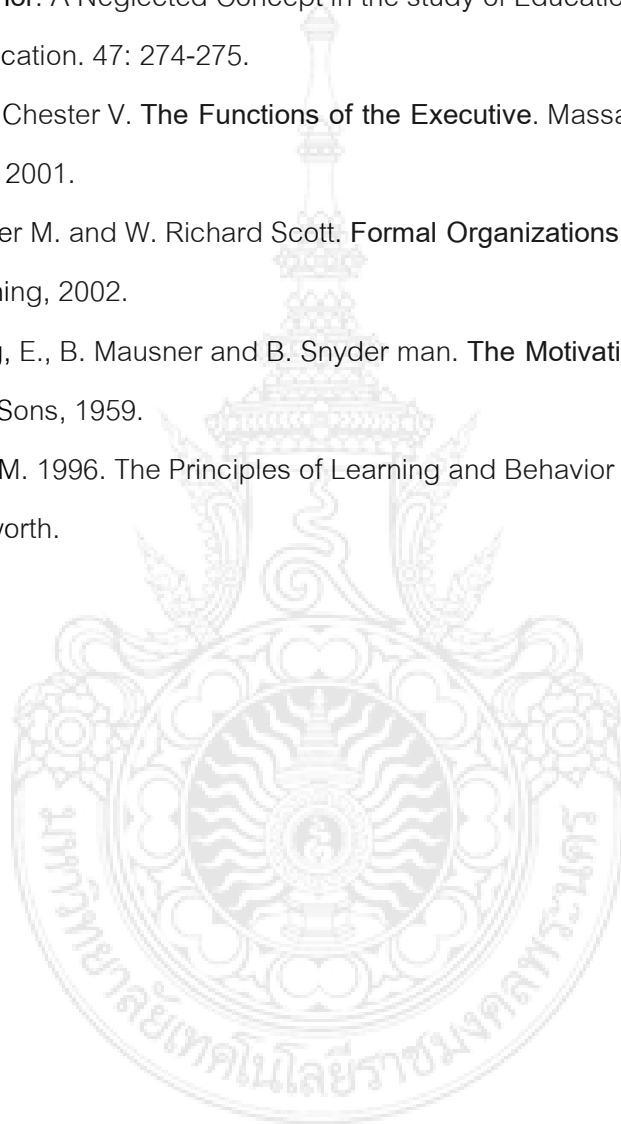
Hoy, Wayne K. & Rees, Richard. (1974, Winter). "Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the study of Educational Administration Sociology of Education. 47: 274-275.

Barnard, Chester V. *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press, 2001.

Blau, Peter M. and W. Richard Scott. *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler Publishing, 2002.

Herzberg, E., B. Mausner and B. Snyder man. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, 1959.

Domjan, M. 1996. *The Principles of Learning and Behavior* Belmont. California: Thomson Wadsworth.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก



แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกรภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียน

ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

1. แบบการประเมินเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แบบการประเมินเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณาดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ

วัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC)

มีเกณฑ์การประเมินคะแนน 3 ระดับคือ

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ผลตอบแทน (2) ความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงานและ (3) โอกาสความก้าวหน้า

ด้านผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นซึ่ง
บริษัทกำหนดให้ เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยที่พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ
มอบหมาย โดยใช้วิชาความรู้ ทักษะ ความชำนาญตามตำแหน่งของงาน ซึ่งตนได้รับไว้ตาม
สัญญาจ้างแรงงาน มีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
1.	ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับความรับผิดชอบ			
2.	ท่านคิดว่าผลตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับตลาดแรงงาน			
3.	ท่านพอใจกับสวัสดิการ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล			
4.	ท่านพอใจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมา			
5.	ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการ			

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่าง
กลุ่มบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หรือสังคมใดสังคมหนึ่ง เพื่อดำเนินการให้องค์กรนั้นหรือ
สังคมนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
6.	หัวหน้าของท่านช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดี			
7.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ			
8.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานทุกคนภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี			
9.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน			

10	ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมสังสรรค์นอกเวลางานมีประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี			
----	---	--	--	--

โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
11.	ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ			
12.	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน			
13.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเป็นถึงหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารระดับสูง			
14.	องค์กรให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ			

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย (1)พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) (2)ความรู้สึก (Affective Aspect) และ (3)การรับรู้ (Cognitive Aspect)

พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) หมายถึง มีการตอบสนองออกมา โดยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากทัศนคติของบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น บุคคลนั้นจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งที่ได้ทำถึงแม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรกก็ตาม ถ้าทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้ดีขึ้นหรือการไม่ต้องการย้ายจากองค์กรนั้น มีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
15.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร			
16.	ท่านคิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า			
17.	ท่านสามารถที่จะย้ายตามองค์กรแห่งนี้เมื่อองค์กรย้ายไปอยู่ที่อื่น			

ความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร มีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
18.	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร			
19.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้			
20.	ท่านผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรแห่งอื่น			

การรับรู้ (Cognitive Aspect) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจขององค์กร มีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	+1	0	-1
21.	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารขององค์กรมาโดยตลอด			
22.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ			
23.	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร			
24.	ท่านคิดว่าผู้บริหารขององค์กรแห่งนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านได้			

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ข



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของวิศวกร
ภาคสนามในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยข้อมูล
ที่ได้จะถูก เก็บเป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา
เท่านั้น

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี 2. 30 – 39 ปี
 3. 40 – 49 ปี 4. 50 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

- 1.ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1. พนักงาน 2. ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย
 3. หัวหน้าฝ่ายขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 – 9 ปี
 3. 10-14 ปี 4. 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ได้แก่ ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และโอกาส

ความก้าวหน้า

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ					
ท่านคิดว่าผลตอบแทนเหมาะสมเมื่อเทียบกับ ตลาดแรงงาน					
ท่านพอใจกับสวัสดิการ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่า เดินทาง ค่ารักษาพยาบาล					
ท่านพอใจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่าน มา					
ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัสตามผลประ สิทธิภาพ					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
หัวหน้าของท่านช่วยเหลือและสนับสนุนการ ทำงานเป็นอย่างดี					
ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
ท่านกับเพื่อนร่วมงานทุกคนภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างกัน					
ท่านคิดว่าการจัดกิจกรรมสังสรรค์นอกเวลางานมี ประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี					

โอกาสความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านได้รับการอบรมทั้งจากภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเป็นถึงหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารระดับสูง					
องค์กรให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร					
ท่านคิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
ท่านสามารถที่จะย้ายตามองค์กรแห่งนี้เมื่อองค์กรย้ายไปอยู่ที่อื่น					
ด้านความรู้สึก					
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร					
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
ท่านผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรแห่งอื่น					

ด้านการรับรู้	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารขององค์กรมาโดยตลอด					
ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร					
ท่านคิดว่าผู้บริหารขององค์กรแห่งนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านได้					

ขอขอบคุณที่ร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย



ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ สกุล นางสาว สุภาพมรรณ์ ชุนทองน้อย
วัน เดือน ปีเกิด 5 ตุลาคม 2529
ภูมิลำเนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
ประวัติการศึกษา
วุฒิมัธยมศึกษา ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2552

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ.2554 – ปัจจุบัน พนักงานบริษัท การช่าง จำกัด มหาชน

