



อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS TOWARDS ORGANIZATIONAL
LOYALTY AND WORK PERFORMANCE OF OPERATIONAL PERSONNEL
IN HEALTH SCIENCE GROUP IN AN AUTONOMOUS UNIVERSITY

ชญญณ์ฐ์ จีปน
CHANYANAT JEEPON

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS TOWARDS ORGANIZATIONAL
LOYALTY AND WORK PERFORMANCE OF OPERATIONAL PERSONNEL
IN HEALTH SCIENCE GROUP IN AN AUTONOMOUS UNIVERSITY

ชัญญณัฐ จีปน
CHANYANAT JEEPON

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
ชื่อ สกุล	ชญญณัฐ จีปน
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของแบบสอบถามจำนวน 30 คน ได้ค่า Alpha = 0.982 โดยแจกแบบสอบถามจริงกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีที่ตั้งทำการอยู่

บริเวณกลุ่มอาคารจุฬาพัฒน์ จำนวน 124 คน (ที่มา : หน่วยการเจ้าหน้าที่คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ณ วันที่ 31 มกราคม 2560) โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล ในด้านต่างๆ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Multiple Linear Regression) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านความยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านโอกาสก้าวหน้า 3) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 4) ด้านสถานภาพ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R = .812$) และ ($.624$)

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ผลการปฏิบัติงาน

Independent Study **Influence of Motivational Factors towards Organizational Loyalty and Work Performance of Operational Personnel in Health Science Group in an Autonomous University**

Author Miss Chanyanat Jeepon

Degree Master of Business Administration

Field Study Management

Academic Year 2016

ABSTRACT

The purposes of the study on influence of motivational factors towards on organizational loyalty and performance of operational personnel in health science group in an autonomous university were to 1) study the influence of motivational factors on organizational loyalty among operational personnel, and 2) to study the influence of motivational factors on the performance of operational personnel.

The questionnaire was applied for data collection with the reliability acquired through Alpha Coefficient of 0.982, which was used to tryout with 30 people and collect data from 124 operational staff in health science group in a state-run university located at Chulapat building (source: Office of Personnel of Faculty of Allied Health Sciences, Faculty of Nursing Faculty of Nursing, and Faculty of Sports Science, January 31, 2017). This research is a descriptive research. The data obtained from the researcher's questionnaire was analyzed by statistical analysis program including percentage analysis is used to analyze the individual factors, mean used for interpreting various data and standard deviation to interpret data in various areas, and multiple linear regression for testing the hypothesis as well as Pearson correlation.

The research revealed that the hypothesis testing on motivational factors towards organizational loyalty and work performance of operational personnel in health

science group in an autonomous university included 1) work success, 2) work progress, 3) acceptance, 4) responsibilities, and 5) job description while supporting factors included 1) salaries, 2) advancement opportunities, 3) relationships with others, 4) status, 5) policy and administration, 6) work environment, 7) work security and safety which influenced on organizational loyalty and performance of operating personnel in health science group at the 0.05 level of significance. (R = .812)and (.624)

Keyword : Employee Motivation, Loyalty , Job performance



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.อมรา รัตตนากร และ ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และให้แนวทาง ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความถูกต้องครบถ้วน จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาล ศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความร่วมมือด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

และสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ หัวหน้างาน พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้

ชัญญณัฐ จีปน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการ	3
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดี	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	22
2.4 งานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.5 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 กำหนดประชากร	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	60

สารบัญ (ต่อ)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ	67
4.3 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กร	80
4.4 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน	86
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	91
4.6 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม	98
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	106
5.3 สรุปผลการวิจัย	106
5.4 อภิปรายผล	116
5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	119
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	
- แบบสอบถาม IOC	120
- หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	133
- ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)	136
- ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)	154
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	
- แบบสอบถาม	166
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานวิทยานิพนธ์ ประวัติการศึกษาและการทำงานผู้วิจัย	179

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยจูงใจกับความจงรักภักดี	36
2.2	ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน	43
2.3	ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับความจงรักภักดี	48
2.4	ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน	50
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	52
3.2	ตารางแสดงคำถามที่เกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	54
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	68
4.3	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า	69
4.4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ	70
4.5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	71
4.6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	72
4.7	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน	73
4.8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า	74
4.9	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	75
4.10	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านสภาพ	76
4.11	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร	77
4.12	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านสถานแวดล้อมในการทำงาน	78
4.13	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ	79
4.14	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านความผูกพันต่อองค์กร	80
4.15	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	82
4.16	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการปกป้ององค์กร	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.17	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการประชาสัมพันธ์ องค์กร	84
4.18	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการให้ความร่วมมือ สนับสนุนองค์กร	85
4.19	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่	87
4.20	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ตามความสัมพันธ์	88
4.21	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ตามการเรียนรู้	89
4.22	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ตามนวัตกรรม	90
4.23	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความจงรักภักดี	91
4.24	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน	95
4.25	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	99
4.26	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน	102

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพแวดล้อมภายนอกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความซับซ้อน และคาดการณ์ได้ยากจากแรงผลักดันทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูลความเร็วสูง การเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรและคงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันในการดำเนินกิจการขององค์กร ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน นอกเหนือจากการพัฒนาระบบที่เชื่อมโยงหรือระบบที่บูรณาการกันระหว่างกระบวนการดำเนินงานทั้งหลาย อันได้แก่ การวางแผนเพื่อการจัดการ (Management Planning) การบริหารผลงาน (Performance Management) การคัดเลือกงาน (Job Selection) การให้รางวัล และการชื่นชม (Reward & Recognition) ประกอบกับการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ แล้ว องค์กรต้องพยายามเสริมสร้างความรู้สึกให้พนักงานอยากทำงาน อยากสร้างผลงานที่ดีให้กับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งอยากที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (Motivation Employee) เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เหตุเพราะแรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคคลให้ตั้งใจกระทำและเกิดพฤติกรรมบางอย่างออกมาอย่างมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการกระทำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ในสิ่งขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจ ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเทให้กับงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและยินดีปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ จนก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) เกิดจากความรู้สึกด้านบวกอยากอยู่ในองค์กรนั้นและมีความยินดีที่จะทุ่มเทและเสียสละเวลาส่วนตนให้กับการปฏิบัติงาน แม้มีใช้งานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม ปธานนท์ ชนะราวี. (2558). โดยมีความใส่ใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และใช้ศักยภาพด้านความรู้และความเชี่ยวชาญในงานออกมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554) เช่นนี้เมื่อบุคลากรจะ

ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มกำลัง คิดหาแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรมอบหมาย ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม. (2555). อันเนื่องมาจากมีปัจจัยจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มกำลัง ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554).

ด้วยหน่วยงานภายในคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีพื้นที่ทำการในกลุ่มอาคาร จุฬาลงกรณ์ต้องประสบปัญหาจากการลาออก และการโยกย้ายหน่วยงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ อันเนื่องมาจากบุคลากรใหม่ยังขาดทักษะและความเข้าใจในรายละเอียดของงาน เป็นสาเหตุให้การสนับสนุนงานด้านต่างๆ ให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ เกิดข้อผิดพลาด และเกิดความล่าช้ามากขึ้น บ่อยครั้งทำให้งานหยุดชะงักลง เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเล็งเห็นว่าเป็นปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญควรเร่งแก้ไข พร้อมทั้งหาวิธีการ แนวทาง รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยรักษาบุคลากรที่มีความรู้มีทักษะในงานเหล่านี้ให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปได้อย่างไร

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลังอย่างเต็มอกเต็มใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรมีผลประกอบการที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

1.3.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยแรงจูงใจ (Employee Motivation) ประกอบด้วย

- ความสำเร็จของงาน
- ความก้าวหน้า
- ความยอมรับ
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย

- เงินเดือน
- โอกาสก้าวหน้า
- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- สถานภาพ
- นโยบายและการบริหาร
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

1.3.1.2 ตัวแปรตาม คือ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) ประกอบด้วย

- ความผูกพันต่อองค์กร
- การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร
- การปกป้ององค์กร
- การประชาสัมพันธ์องค์กร
- การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) ประกอบด้วย

- ผลการปฏิบัติตามหน้าที่
- ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์
- ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้
- ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานสายปฏิบัติการ ในสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีพื้นที่ทำการอยู่ในบริเวณฝั่งสนามศุภชลาศัย ในพื้นที่กลุ่มอาคารจุฬาพัฒน์ อันได้แก่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวนทั้งสิ้น 124 คน (ข้อมูลจากหน่วยการเจ้าหน้าที่คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา สํารวจ ณ วันที่ 31 มกราคม 2560)

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการวิจัยในเดือนมกราคม - พฤษภาคม 2560

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงปัจจัยจูงใจ(Employee Motivation) ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) และผลการปฏิบัติงาน(Job Performance) ของบุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.4.2 ได้ข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และความจงรักภักดี ของบุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับผลปฏิบัติงานให้เป็นไปตามองค์การกำหนด

1.5 สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งนี้ได้กำหนดสมมติไว้ประกอบด้วย

1.5.1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.5.2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

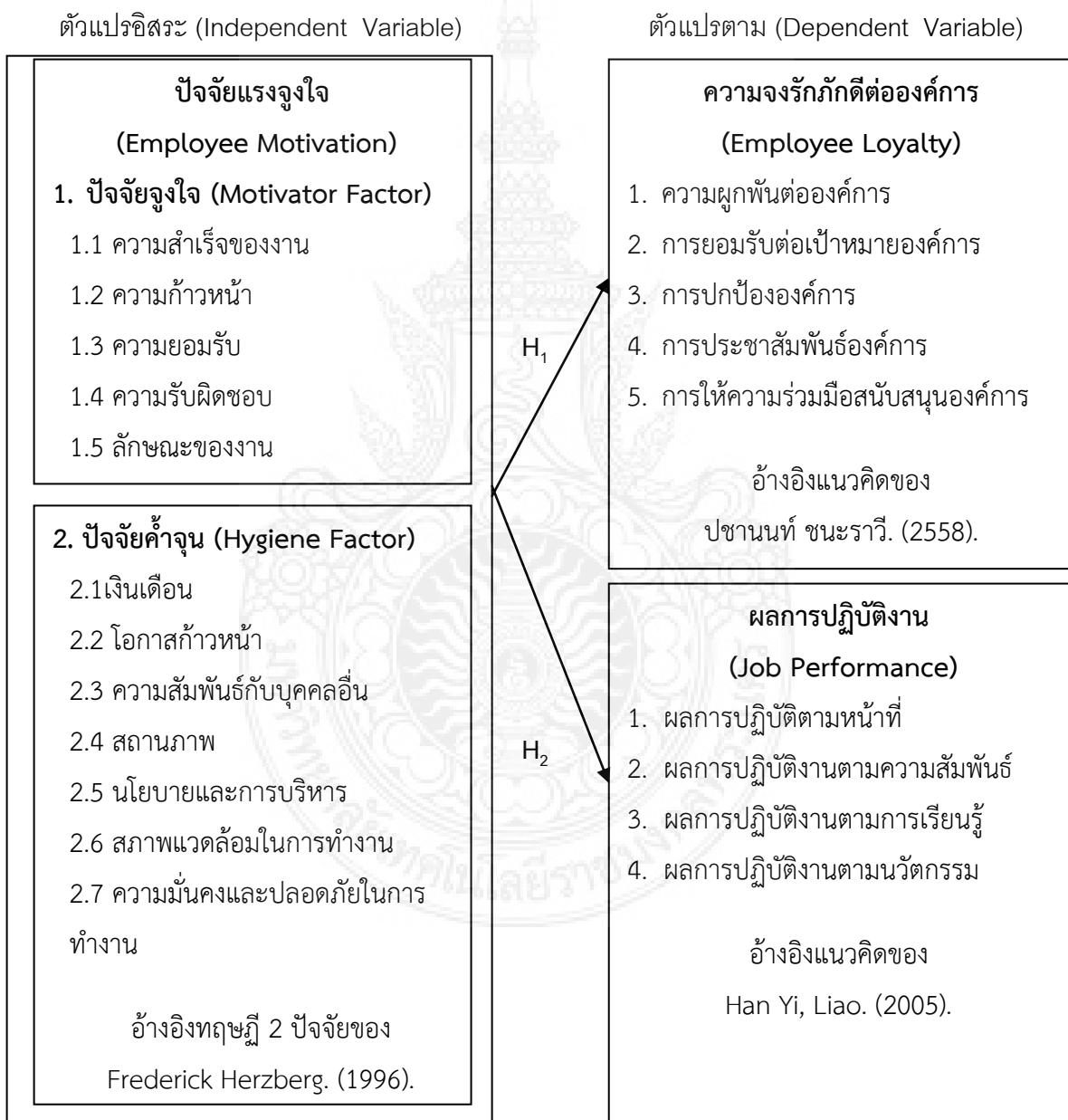
1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากงานวิชาการและงานวิจัยจากในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทยที่มีบริบทของการศึกษาใกล้เคียงกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อนำมาสร้างตัวแปรสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Employee Motivation) โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย(Two-Factor Theory of Motivation) ของ Frederick Herzberg. (1996).

ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) โดยใช้แนวคิดจากงานวิจัยของ ปชานนท์ ชนระวี. (2558). และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ใช้แนวคิดของ Han Yi; Liao. (2005). จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ

ภาพ 1-1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

ความสำเร็จของงาน คือ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่องานที่ได้ตนเองได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน

ความก้าวหน้า คือ โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ หรือการได้รับรางวัล หรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินการได้รับโอกาสในการปรับตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและสามารถต่อยอดไปสู่อนาคตจากผู้บริหาร

ความยอมรับ คือ บุคลากรได้รับการไว้วางใจ ให้เกียรติ การฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารขององค์การในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ตนเองถูกมอบหมาย และรับผิดชอบและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ มีการวางแผนและเตรียมสำหรับการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะของงาน คือ รูปแบบ ความเหมาะสมในด้านปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมอบหมายงานที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

เงินเดือน คือ ความสมเหตุสมผลของค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่บุคลากรได้รับเมื่อเทียบกับภาระงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความตระหนักถึงความเห็นอกเห็นใจ เชื่อเพื่อ ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

โอกาสก้าวหน้า คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน

สถานภาพ คือ การได้รับความเชื่อถือ และให้เกียรติ ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรสายปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงได้รับการดูแลและให้ความสำคัญ และให้คำแนะนำแนวทางช่วยแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

นโยบายและการบริหาร คือ นโยบายและการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงนโยบายด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ทัศนคติการ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ปฏิบัติงานมีความครบครัน ไม่ชำรุดเสียหายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในห้องทำงานและ สถานที่โดยรอบที่ส่งเสริมความรู้สึก และกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน

ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน คือ ความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินของบุคลากรสายปฏิบัติการ เช่น ปลอดภัยจากเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ชำรุดเสียหาย ปลอดภัยจากการถูกโจรกรรมทรัพย์สินจากมิจฉาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ แสดงออกถึงความต้องการคงไว้ซึ่งสถานะภายในองค์กรไม่เกิดความรู้สึกอยากลาออก และภูมิใจมั่นใจว่าจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอด รวมไปถึงการแสดงออกถึงความหวังใยสถานะขององค์กรเมื่อประสบปัญหา

การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร คือ การยอมรับจุดมุ่งหมายและแผนการดำเนินงานขององค์กรและมีความรู้สึกร่วมว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาองค์กรไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ บอกกล่าวแก่บุคคลอื่นถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานขององค์กร

การปกป้ององค์การ คือ ปกป้ององค์การเมื่อบุคคลอื่นภายนอกหรือบุคลากรภายใน องค์การวิจารณ์องค์การ รักษาผลประโยชน์ขององค์การและไม่กระทำการที่กระทบกระเทือนหรือ ทำให้องค์การเสียประโยชน์

การประชาสัมพันธ์องค์การ คือ ความรู้สึกเต็มอกเต็มใจ และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ โดยสามารถถ่ายทอดมุมมองความภาคภูมิใจนั้นให้แก่บุคคลภายนอกได้รับรู้ พร้อมให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การแก่บุคคลภายนอก ชักชวนให้บุคคลอื่นมาใช้บริการของ องค์การ

การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ คือ ความเต็มอกเต็มใจให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ทุ่มเทพความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด การทำสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับข้อเสนอในการปรับปรุงผลงานจากบุคคลอื่น

ผลการปฏิบัติตามหน้าที่ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลา มีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความรู้ความ เข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานที่ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำเป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ

ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความพร้อมและตั้งใจ ในการเรียนรู้หรือค้นหาวิธีการเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถเพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อใช้ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติและนำมาใช้กับการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม คือ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความกระตือรือร้นมี ความพร้อมในการเรียนรู้หรือค้นหาวิธีการเพื่อพัฒนางานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาโดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Employee Motivation)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Employee Motivation)

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์อันก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมเพื่อตอบสนองแรงผลักดันนั้น เช่น เมื่อเรารู้สึกหิว จะเกิดแรงผลักดันจากภายในคือความหิว กระตุ้นให้เราต้องหาอาหาร หรือเครื่องดื่มเพื่อบรรเทาความหิว เหล่านี้มีนักวิชาการมากมายได้ให้ความสนใจศึกษาถึงสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของมนุษย์ สิ่งกระตุ้นเหล่านั้น เรียกว่า การจูงใจ (Motivation)

จากในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาจำนวนมากให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ต่อมา เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกท่านหนึ่งที่ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานต่อยอดมาจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy) ซึ่งเป็นที่

ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory (ทฤษฎี 2 ปัจจัย) หรือ The motivation hygiene theory โดยเฮอริชเบอร์กเชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และจะเกิดผลในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ การเรียนรู้และค้นคว้าวิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป
3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ

2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ

4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

6. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร

9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้ได้สิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อตอบสนองของความพึงพอใจในความต้องการนั้น อันประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีลักษณะเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจ และปัจจัยส่งเสริมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

วิเชียร วิชยอุดม. (2556) พนักงานในองค์กรที่มีกำลังใจ มีความตั้งใจ เต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ อันเนื่องมาจากการกระตุ้นปลุกเร้าและจูงใจจากผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการทำงานของบุคคล ให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรหรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่า บุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและห่วงหาพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ปชานนท์ ชนะระวี (2558) ถ้าบุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่เป็นบวกในการทำงานนั้น บุคลากรจะมีเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งที่ดีๆ ให้กับองค์กร พยายามที่จะแสดงศักยภาพในตนเองออกมา เพื่อปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559)

2.2.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

Johnson; Venable (1986) เคยทำการศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ทั้งในระดับประถมและมัธยมศึกษาโดยให้คำนิยามว่าความจงรักภักดีเป็นความรู้สึกและการแสดงถึงความเคารพที่ครูมีต่อครูใหญ่ในฐานะผู้บังคับบัญชา

Mathieu; Zajac (1990) เสนอว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความติดพันแนบแน่น (Attachment) กับองค์กรที่ทำงานอยู่ หรือเกี่ยวพันกับองค์กรที่ร่วมงานอย่างแข็งขันในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร Wu; Norman (2006) และเป็นการตอบสนองทางอารมณ์กับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร โดยพนักงานที่มีความจงรักภักดีจะประสงค์จะทำงานกับองค์กรต่อไปพร้อมกับมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 35-37) เป็นนักวิชาการไทยท่านหนึ่งที่กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยสรุปไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบไปด้วยสามกลุ่มแนวความคิดได้แก่ (1) แนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการนำมาเป็นพื้นฐานของการศึกษาวิจัยมากกว่าแนวความคิดอื่น นักวิชาการที่ให้ความสนใจในแนวคิดนี้ได้แก่ L.W. Porter. ซึ่งระบุไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพของ

องค์การไว้ (2) แนวความคิดด้านพฤติกรรม เป็นแนวความคิดที่มองความจงรักภักดีจากความสม่ำเสมอของการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในหลายเรื่องเช่น มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน มีความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พร้อมกันจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากเขาได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียในแง่ของต้นทุนและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นระหว่างการคงอยู่และการโยกย้ายออกไปจากองค์การแล้ว ทฤษฎีที่จัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ได้แก่ “Side-Bet Theory” ที่เสนอไว้โดย Howard S. Becker. สาระสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากการพิจารณาเปรียบเทียบน้ำหนักกันระหว่างผลได้กับผลเสียจากการลาออกไปจากองค์การ สมาชิกที่อยู่กับองค์การมานานเท่าใดก็เท่ากับเขาได้ลงทุนทั้งเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญากับองค์การนั้นมากขึ้นเป็นลำดับ และยากที่เขาจะละทิ้งองค์การไปเนื่องจากการละทิ้งหมายถึงประโยชน์ที่เขาจะสูญเสียไปจากการลงทุนลงแรงนั้นไป และ (3) แนวความคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม/องค์การ เป็นแนวความคิดที่มองว่าความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเป็นความเกี่ยวพัน (Engage) และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของสังคมหรือบรรทัดฐานขององค์การนั่นเอง การที่บุคคลจะจงรักภักดีต่อองค์การก็ต่อเมื่อเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมที่จะทำ และเป็นหน้าที่หรือมีความผูกพัน (Commitment) ที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์การ

2.2.2 มิติของการศึกษาความจงรักภักดี

Jauch; Sekaran. (1978) นำเสนอไว้ว่าความจงรักภักดี (Loyalty) สามารถทำการศึกษาได้ในสามมิติ มิติหนึ่งมิติใดก็ได้ตั้งมีกรอบการศึกษานี้

มิติแรก ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) อันเป็นการที่พนักงานผูกพันยึดมั่นยึดมั่นต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์การ มุ่งมั่นทำงานในความรับผิดชอบอย่างกระตือรือร้น โดยไม่ต้องมีผู้ใดคอยจับตามองหรือควบคุมเป็นพิเศษ รวมทั้งมีพฤติกรรมในทางบวกที่คาดหมายได้ ภายใต้สถานการณ์ที่องค์การประสบปัญหาความยากลำบาก

มิติที่สอง ความจงรักภักดี ต่อเพื่อนร่วมงาน (Peer Loyalty) เป็นการที่พนักงานเข้ากันได้และเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกลุ่มหรือบุคคลอื่น และให้คุณค่า รวมทั้งได้รับการให้คุณค่าจากเพื่อนที่ร่วมปฏิบัติงาน Mustafa; Sylvia (1975)

มิติที่สาม ความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ (Professional Loyalty) เป็นการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพ ตามกรอบจริยธรรมเชิงวิชาชีพที่กำหนดไว้ ซึ่งโดยมากจะมีคุณสมบัติที่ต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานอาชีพด้วย ในงานจรรยา มีสิม. (2558) เสนอไว้ว่าความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) นั้นหมายถึง ความรู้สึกผูกพัน เชื่อมมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาต่อวิชาชีพและเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่จะเป็นแรงจูงใจและเป็นทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าคำความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) เองก็ถูกนำมาใช้ในความหมายเดียวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) อันมีขอบข่ายของความหมายศัพท์ที่ในทำนองเดียวกัน Podsakoff et al. (2000). สอดคล้องกับผลจากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยที่พบว่าได้มีการใช้ชื่อตัวแปรที่แตกต่างกันไปเช่น Organizational Loyalty, Employee Loyalty และ Job Loyalty ในความหมายถึงความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กร ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จะเลือกใช้คำว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) ในบริบทของความหมายของทั้งสามคำดังกล่าว

2.2.3 องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ในช่วงต้นคริสต์ทศวรรษ 1970 นักวิชาการกลุ่มแรก ๆ ที่สนใจทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นได้แก่ Blau; Scott. (1962) ซึ่งนิยามว่าความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกและการแสดงออกถึงความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาที่มีลูกน้องที่มีความจงรักภักดีก็จะสามารถบริหารจัดการ รวมทั้งกระตุ้นให้ลูกน้องมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นได้อย่างสะดวก และหากพิจารณาในแง่องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วที่ปรากฏเป็นแนวคิดของนักวิชาการที่นำเสนอมาในคาบเวลาต่อเนื่องจากช่วงคริสต์ทศวรรษ 1970 ดังกล่าวที่ยังได้รับความนิยมนำมาทำการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของไทยนั้นได้แก่แนวคิดของ Hoy; Rees. (1974) และงานของ Johnson; Venable. (1986) ซึ่งได้นำเอาองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เสนอไว้โดย Hoy; Rees ไปทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ทั้งในระดับประถมและมัธยมศึกษาใน

ประเทศ โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspects) เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าไม่อยากจะออกจากผู้บังคับบัญชา และหากผู้บังคับบัญชาย้ายงานออกไปก็อยากย้ายงานตามไปด้วย (2) ด้านความรู้สึก (Affective Aspects) เป็นความรู้สึกรักที่จะทำงานกับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา และ (3) ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspects) เป็นความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา แม้จะมีพนักงานคนอื่นที่แสดงปฏิกิริยาต่อต้านการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาก็ตาม รวมทั้งความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชานั้นยินดีรับผิดชอบแทนตนเองเมื่อเกิดความบกพร่องขึ้นมาจากการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า นับแต่ปลายคริสต์ทศวรรษ 1980 มีนักวิชาการจำนวนมากต่างได้ให้ความสนใจอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรในแง่หรือในมิติของพฤติกรรม (Behavioral Aspects) โดยผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมีนำเสนอได้แก่งานของ Adler; Adler. (1988: 401-407) อธิบายไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกขององค์กรทำงานภายใต้การบริหารของผู้นำ ที่มีความเข้มแข็ง และควบคุมกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ (2) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) หรือหมายถึงการที่สมาชิกขององค์กรรับรู้ว่ามี การแสดงเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่ม จะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เกิดแรงบันดาลใจจากบรรยากาศที่มีการกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่สนิทสนมเป็นกันเอง แสดงความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม แสดงตนเป็นแบบอย่าง และหล่อหลอมแนวคิดของแต่ละคนให้เข้ากับกลุ่ม (3) ความผูกพัน (Commitment) หรือการที่สมาชิกขององค์กรรับรู้ว่าตนเองได้รับการกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี จากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี (4) การบูรณาการ (Integration) คือการที่สมาชิกขององค์กรรับรู้ว่าตนเองมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความสามัคคีภายในหมู่คณะ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมและไว้วางใจกัน กับ (5) การยอมรับเป้าหมาย (Goal alignment) คือการที่สมาชิกขององค์กรรับรู้ว่าตนเองยอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเสียสละและทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรโดยรวม

งานของ Fallugar, Barling. (1989) อธิบายไว้ว่าบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะแสดงออกใน 3 คุณลักษณะประกอบด้วย (1) มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายทั้งปวง

ขององค์การ (2) มีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การ และ (3) มีความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพกับองค์การไว้

นอกจากนี้ยังได้แก่งานของ Withney; Cooper. (1992) เสนอแนวคิดไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเป็นได้ทั้งในด้านความรู้สึก (Affective Aspects) ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspects) ที่สะท้อนออกมาในสององค์ประกอบได้แก่ (1) การกระตือรือร้นช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การ (Active elements) โดยใช้ชื่อเรียกข้องในการทำงานเป็นเงื่อนไขในการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ พร้อมกับเชื่อมั่นว่าเขามีส่วนที่สามารถแก้ไขปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเกี่ยวพันต่อองค์การ (Organizational Engagement) และเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) อย่างสูง ส่วนอีกมิติหนึ่งคือ (2) การนิ่งเฉย (Passive Elements) หมายถึงการอยู่ในองค์การอย่างเฉยๆ และเมื่อองค์การเผชิญปัญหาหรือภาวะวิกฤต พนักงานก็จะอยู่ในองค์การด้วยความอดทน โดยปล่อยให้เป็นที่หน้าของผู้บริหารในการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาเหล่านั้น แตกต่างไปจากงานของ Fletsher. (1993) ซึ่งมองว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการได้แก่ (1) การแสดงประวัติของตนเอง (Expression of the historical self) ต่อองค์การโดยไม่ปิดบัง ซึ่งนับได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากการที่บุคคลที่เป็นสมาชิกได้รู้จักกันจะช่วยให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันได้ (2) ความผูกพันที่มากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) ซึ่งเป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์การเนื่องจากเขาตระหนักว่าตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบ มีความยึดเหนี่ยว ต่อองค์การ (Organizational Attachment) สมาชิกทีมและต่อผู้นำองค์การ และการแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ย่อมสะท้อนถึงเอกลักษณ์ตามแบบฉบับของสมาชิกองค์การของตน และ (3) หลีกเลี่ยงการทรยศองค์การ (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงถึงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์การ ไม่กระทำการที่กระทบกระเทือนหรือทำให้องค์การเสื่อมเสียประโยชน์ รวมทั้งต่อสู้ป้องกันภัยอันตรายจากผู้มุ่งร้ายองค์การด้วยการอุทิศเวลาเสียสละทรัพยากรและอื่น ๆ เพื่อองค์การ เนื่องจากเขามีความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์การอยู่มาก

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่าการจำแนกองค์ประกอบของความจงรักภักดีตามข้อเสนอของนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับกันอย่างมากในแวดวงการศึกษาทางตะวันตกนั้นได้แก่งานของ Moorman; Blakely. (1995) ซึ่งเสนอไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์การ

นั้นเป็นความพยายามของพนักงานในการสนับสนุนและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย (1) ปกป้ององค์การเมื่อพนักงานคนอื่นวิจารณ์องค์การ (Defends the organizations when other employees criticize it) เนื่องจากเขารู้ว่าเป็นหน้าที่ของตนเองที่ต้องทำการปกป้ององค์การด้วยการโต้แย้งสมาชิกคนอื่นที่กล่าววิพากษ์วิจารณ์ในทางเสียหายต่อองค์การ พร้อมกับให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชนเพื่อปกป้องภาพลักษณ์ชื่อเสียงขององค์การ (2) ให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงบวกต่อบุคคลภายนอก (Emphasizes to people outside the organizations the positive aspects of working for the organization) โดยกล่าวถึงชื่อเสียงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การเช่น การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์จากการทำงาน ต่อบุคคลภายนอก รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการขององค์การ (3) ไม่บ่นถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การต่อหน้าสาธารณชน (Never publicly complains about changes in organization) โดยไม่กล่าวพาดพิงองค์การในทางลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนหรือการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จภายในองค์การตนเองไปบอกให้บุคคลอื่นนอกองค์การล่วงรู้ และ (4) แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์การต่อหน้าสาธารณชน (Show pride when represent the organization in public) ด้วยการกล่าวถึงองค์การอย่างน่าชื่นชม แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจผ่านการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน

Cole. (2000). กับ Lee et al. (2012) ได้เสนอไว้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าตัวเองเป็นหนึ่งในองค์การ โดยพฤติกรรมที่เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นได้แก่ (1) การเสียสละเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์การ (2) การคงอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป แม้จะได้รับข้อเสนอการจ้างงานที่ดีกว่า (Modest Pay) และ (3) การแนะนำให้บุคคลอื่นรู้ว่าองค์การเป็นหนึ่งในสถานที่ที่ทำงานด้วย (The Best Place to Work)

ในทัศนะของเบทเทนคอร์ท กวินเนอร์และมิวเตอร์ (Bettencourt Gwinner; Meuter. (2001). ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน (Employee Loyalty) หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) นั้น เป็นพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior-OCB) ที่สะท้อนถึงการมีความรู้สึกทางอารมณ์หรือทางความคิดกับองค์การ ผ่านการมีความสนใจต่อบรรดากิจกรรมรวมทั้งภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสาธารณชนขององค์การ ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อน

ให้เห็นถึงพฤติกรรมตอบสนองและเจตคติที่มีต่องานที่บุคคลรับผิดชอบ ความจงรักภักดีต่อองค์การในมุมมองของ Chen. (2006) สื่อความไปถึงทั้งพฤติกรรมและทัศนคติที่บุคคลที่ต่อองค์การซึ่งเกินความกว้างกว่าความรับผิดชอบเฉพาะงานของตนเองเท่านั้น

ส่วน Kaisiarz. (2011) อ้างใน Preko; Adjetey. (2013: 52) เสนอไว้ที่น่าสนใจเช่นกันว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึงการที่พนักงานรับหรือถือเอาความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมายในการทำงาน พร้อมกับเชื่อว่าการทำงานกับองค์การนั้นเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว จากที่กล่าวถึงไปนี้ ในทำนองเดียวกันกับ Bidwell. (2011) อ้างใน Preko; Adjetey. (2013: 52) มองความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสองประการคือ การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นนายจ้างที่เอื้อยอของพนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานก้าวเดินเคียงข้างกับองค์การ ซึ่งยังนับว่าเป็นแนวคิดที่ดีที่มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง โดยที่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่พนักงานต้องแสดงออกให้องค์การเห็น และไม่อาจใช้เงินเพื่อมาซื้อหาความจงรักภักดีจากพนักงานได้ อันเป็นผลมาจากความจงรักภักดีนั้น จะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ของหลายองค์ประกอบ เช่น คุณค่า (Values) ความไว้วางใจ (Trust) ความยุติธรรม (Fairness) และความสัตย์ซื่อ (Integrity)

งานของ Martensen; Grønholdt. (2006) ระบุว่าพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyal Employee) จะมีคุณลักษณะในประการต่าง ๆ ได้แก่ (1) มีความตั้งใจจะทำงานกับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (2) มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์การพร้อมแนะนำให้บุคคลอื่นมาร่วมงานกับองค์การ (3) มีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด พยายามทุ่มเทความพยายามในการทำงานรวมทั้งมีแรงจูงใจในอันที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานอันเหนือความคาดหมาย (4) สร้างความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์การแม้ว่าในบางครั้งอาจจะไม่พึงพอใจกับองค์การในบางประการ (5) มีความตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ให้คำแนะนําคู่บุคคลอื่นและยอมรับข้อเสนอในการปรับปรุงผลงานจากบุคคลอื่น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ (6) มีทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่า วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ

ในงานของ Yee; Yeung; Cheng. (2010) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์การ (Employee Loyalty) ตามแนวคิดของแมคคาร์ธี McCarthy. (1997) อันประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ (1) ความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป (Intention to stay) (2) ความตั้งใจที่จะทำงานพิเศษ (Willingness to perform extra work) (3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging)

และ (4) ความต้องการที่จะรับมอบหมายงานที่มากขึ้น (Willingness to take up more responsibility)

นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Turkyilmaz; Akman; Pastuszek. (2011) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร เรียกว่า “Employee Satisfaction and Loyalty Questionnaire (ESL)” ซึ่งกำหนดมิติของความจงรักภักดีในภกกกกกกก (Job loyalty -JL) ประกอบด้วย (1) ความตั้งใจที่จะทำงานในที่เดิมอีกต่อไป และ(2) การแนะนำองค์กรให้บุคคลอื่นรู้จัก

งานวิจัยของ Inesona; Benkeb; László. (2013) ยังเป็นอีกงานวิจัยหนึ่งที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีบริบทอยู่ในงานบริการ ในงานดังกล่าวกำหนดข้อคำถามเพื่อวัดตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร (Employee Loyalty) ใต้ประกอบด้วย (1) ความชื่นชอบที่จะส่งมอบงานบริการที่ดีให้กับลูกค้า (2) ความชื่นชอบที่จะพบปะผู้คน (3) ความชื่นชอบที่สื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน (4) ความพึงพอใจส่วนตัวที่ได้จากการทำงาน (5) ความเคารพนับถือหัวหน้างาน (6) ความชื่นชอบที่จะสื่อสารในทางที่ดีกับผู้จัดการหรือหัวหน้างาน (7) ความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (8) สถานที่ทำงานมีความสะดวกกับการเดินทางมาทำงาน (9) ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกับตัวเอง (10) ความรู้สึกที่ว่าที่ทำงานเป็นเหมือนบ้าน และเพื่อนร่วมงานเหมือนกับบุคคลในครอบครัว (11) งานที่หลากหลาย แต่ละวันทำงานไม่ซ้ำกัน (12) การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาที่ดีจากองค์กร (13) ความรู้สึกว่างานที่ทำสนุกท้าทาย (14) การได้รับการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในงาน และการได้รับรู้ถึงโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน (15) การได้รับโอกาสสำหรับพัฒนาทักษะในการทำงาน (16) เงินเดือน/ค่าจ้างมีความเหมาะสม (17) งานที่ทำได้รับการยกย่องนับถือว่ามีเกียรติหรือมีชื่อเสียงในธุรกิจ (18) งานที่ทำได้รับการยกย่องนับถือว่ามีเกียรติหรือมีชื่อเสียงในสังคม (19) ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่ได้รับเหมาะสม และ (20) สวัสดิการการลาที่มีความเหมาะสม

จิตตานันท์ สุขสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบตัวบ่งชี้ของปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 114 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 2 คนและครูอีก 2 คนต่อหนึ่งโรงเรียน พร้อมกับมุ่ง

ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้สำหรับการศึกษาตัวบ่งชี้ของปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์การได้แก่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนคิคอล โดยผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ของปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานประกอบไปด้วย 8 ตัวบ่งชี้ได้แก่ (1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (2) การเป็นสมาชิกที่ดี (3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (4) การสื่อสารและประสานงาน (5) การใช้อำนาจอย่างถูกต้อง (6) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน (7) การสร้างชื่อเสียงที่ดีและเป็นที่ยอมรับ และ (8) ระบบการทำงานที่ดี และพบว่าการสร้างแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 50.481 รองลงมาคือตัวบ่งชี้การเป็นสมาชิกที่ดี และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมแล้วตัวบ่งชี้ข้างต้นสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 74.842 และจากการทดสอบทางสถิติด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบคาโนคิคอลพบว่ามีความสัมพันธ์ของตัวแปรสองคู่ได้แก่ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน และระบบการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของไทยของปชานนท์ ชนะราวี (2558) เรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งได้นำเอาแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์การของ Greenberg; Robert. (2003) ร่วมกับแนวคิดของ Moorman; Blakely. (1995) มาทำการสังเคราะห์เป็นแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยผลจากการวิจัยพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์การมี 5 องค์ประกอบและประกอบไปด้วย 17 ตัวบ่งชี้ดังนี้

(1) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ได้แก่ แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์การต่อหน้าสาธารณชน แสดงออกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การแสดงออกถึงความต้องการคงไว้ซึ่งสถานะภายในองค์การและไม่อยากย้ายไปจากองค์การ แสดงออกถึงความพึงพอใจต่องานตนเองและการดำเนินงานขององค์การและแสดงออกถึงความห่วงใยสถานะขององค์การเมื่อประสบปัญหา

(2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์การ (Organization's Goal Acceptation) ได้แก่ มีความรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ มีความเข้าใจและยอมรับปฏิบัติตามแผนการ

ดำเนินงานขององค์กร และบอกกล่าวแก่บุคคลภายใน/ภายนอกได้ถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานขององค์กร

(3) ด้านการปกป้ององค์กร (Organizations Protect) ได้แก่ อธิบายและให้ข้อมูลใน ด้านบวกเมื่อองค์กรถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรคนอื่น ๆ อธิบายและให้ข้อมูลในด้านบวก เมื่อบุคคลภายนอกวิพากษ์วิจารณ์องค์กร และไม่นำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไป เผยแพร่แก่บุคคลภายนอก

(4) ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร (Organization PR) ได้แก่ ให้ข้อมูลด้านบวก เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรแก่บุคคลภายนอก และชักชวนให้บุคคลอื่นมาใช้บริการของ องค์กร

(5) ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร (Support and Cooperation to Organization) ได้แก่ ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือบุคลากรคนอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ต่างๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ และแสดงออกถึงการสนับสนุนให้องค์กรมีความก้าวหน้า

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปแนวคิดทฤษฎีความจงรักภักดี ได้คือ การมีความรู้สึกว่ องค์กรเป็นนายจ้างที่เอื้อมยอดของบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวเดินเคียงข้างกับ องค์กร และไม่อาจใช้เงินเพื่อมาซื้อความจงรักภักดีจากพนักงานได้ อันเป็นผลมาจากความ จงรักภักดีนั้น จะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ของหลายองค์ประกอบ ความสำเร็จของ องค์กรเป็นเป้าหมายในการทำงาน พร้อมกับเชื่อว่าการทำงานกับองค์กรนั้นเป็นทางเลือกที่ดี โดยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดีนั้น ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กร
2. ความยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร
3. การปกป้ององค์กร
4. การประชาสัมพันธ์องค์กร
5. การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ในแวดวงวิชาการและงานวิจัยนั้น ผลการปฏิบัติงาน (Performance) นั้น มีความหมายถึงทั้งพฤติกรรมการทำงาน และผลลัพธ์อันได้มาจากการทำงาน Brumbrach (1988) หรือที่เกิดมาจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยไม่เกี่ยวกับผลผลิตหรือสิ่งที่พนักงานผลิตออกมา ภายใต้เกณฑ์พิจารณาว่า พนักงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในงานสำหรับหรือไม่ และจัดระดับผลจากการทำงานของพนักงานได้อย่างไร เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่นายจ้างกำหนด Ahmad; Shazhad (2011) โดยสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยบ่งชี้ 3 ประการ ได้แก่ ความรู้จากการอธิบาย (Declarative Knowledge) ความรู้ในกระบวนการทำงาน (Procedural Knowledge) และแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) McCloy et al (1994)

Campbell. (1990) อธิบายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึงพฤติกรรมทุกอย่างของพนักงานและมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร ผลจากการปฏิบัติงาน ความหมายของผลการปฏิบัติงานตามทัศนะของแคมป์เบลล์นี้ เป็นไปในทำนองเดียวกับข้อเสนอของ MacKenzie Podsakoff; Fetter. (1993) Motowildlo Borman; Schmidt. (1997) ที่ได้นำเสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามบริบท (Theory of Individual Difference in Task and Contextual Performance) โดยอธิบายไว้ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการประเมินตามขอบเขตหน้าที่งานที่ระบุไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งกำหนดไว้อิงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมกับผลการปฏิบัติงานตามบริบทหรือพฤติกรรมที่แสดงออกจากการทำงานที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์โดยปราศจากคำสั่งใด ๆ ไม่ว่าจะประเมินในพฤติกรรมทางบวกหรือทางลบก็ตาม โดยผลการประเมินจะบ่งบอกถึงสภาพหรือเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในอันที่จะสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานเช่นที่กล่าวถึงไปนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นความหมายอย่างแคบที่พิจารณาเฉพาะในมิติของพฤติกรรมจากการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น ขณะที่มิถุนวิชาการอีกหลายท่านที่จำแนกมิติของผลการปฏิบัติงานที่กว้างกว่าเช่นงานของ Churchill Ford; Walker (1985) ที่เสนอว่าผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยพฤติกรรม (Behavior) ผลงาน (Performance) และประสิทธิผล (Effectiveness)

นอกเหนือจากที่กล่าวถึงแล้ว Babin; Boles. (1998) ยังอธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นระดับของผลิตภาพของพนักงานแต่ละบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับการทำงาน (Job-related Behaviors) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes) ในทัศนะของ Luthans et al. (2008) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นผลผลิตอันเกิดจากความสามารถ และการสนับสนุนที่ได้รับอย่างเพียงพอในการทำงาน รวมทั้งการมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานที่ดี แต่กระนั้น Aguinis. (2009) ก็ได้โต้แย้งว่า นิยามของผลการปฏิบัติงานไม่ควรที่จะต้องรวมเอาผลจากพฤติกรรมของพนักงาน แต่ควรจะหมายความเฉพาะพฤติกรรมของตัวเขาเองที่แสดงออกมาในการทำงาน นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับสิ่งที่พนักงานทำหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน การที่จะรับรู้ในผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงควรพิจารณาได้จากความเชื่อทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมและการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะเมื่อนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อการพัฒนาหรือวางแผนปรับปรุงผลงาน Gomez-Mejia; Balkin; Cardy. (1995: 267)

ผลการปฏิบัติงานมักเป็นผลผลิตมาจากปัจจัยหลายประการได้แก่ความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) Gilles. (1994). การประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งช่วยให้ทราบถึงระดับของผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเป็นการประเมินทั้งในองค์ประกอบที่เป็นระดับของผลจากการปฏิบัติงานที่ปรากฏออกมาว่าได้นำเอาความรู้ ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด Fivars; Gosnell. (1996: 125) กล่าวในประการนี้ การที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานให้ได้แม่นยำนั้นนอกจากจะต้องประเมินให้ครอบคลุมทั้งสามปัจจัยในประการต่าง ๆ เช่นที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว ยังต้องพิจารณาประเด็นการประเมินและเกณฑ์การประเมินผลให้ชัดเจนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ในแง่ของประเด็นการประเมินนั้นนักวิชาการยังมีความเห็นต่างกันหลากหลายเช่นตามแนวคิดของ Jernigan; Young. (1983) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นไปในการประเมินทักษะเฉพาะทาง (Special Skills) รวมทั้งประเมินความสามารถที่จำเป็นต่อการพัฒนา และประเมินบรรดาพฤติกรรมที่พึงประสงค์อันจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ได้ผลสำเร็จอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วผลการปฏิบัติงานมีความหมายว่าเป็นผลอันเกิดมาจากการใช้ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมบางประการออกมาจากการปฏิบัติงานนั้นโดยมุ่งหมายให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ผลจากการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงนั้นอาจจะสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็ได้

2.3.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ทำการศึกษาและจำแนกองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย นักวิชาการจำนวนหนึ่งจำแนกผลการปฏิบัติงานออกเป็นสองกลุ่มโดยกลุ่มแรกให้ความสำคัญผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) หรือที่มักเรียกกันว่าพฤติกรรมตามบทบาท (In-role Behavior) ได้แก่ Werner; Bolino. (1997) Jex. (1998). ขณะที่นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งมุ่งพิจารณาผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผลการปฏิบัติงานภาพรวม (Overall Performance) อันหมายถึงพฤติกรรมทุกประการอันเกี่ยวข้องกับงานทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) เช่นที่นักวิชาการกลุ่มแรกกล่าวถึง รวมกับผลการปฏิบัติงานตามบริบท (Contextual Performance) ได้แก่ Borman; Motowildlo. (1993) Van Scotter; Motowildlo. (1996) Allen; Rush. (1998) ซึ่งเป็นเรื่องของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior-OCB)

Campbell. (1990) อ้างถึงใน Jex (1998: 27-30) ได้จำแนกประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่ (1) ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่เฉพาะ (Job-specific Task Proficiency) (2) การบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ (Supervision and Leadership) (3) การจัดการ/การบริหาร (Management/Administration) (4) การแสดงความพยายาม (Demonstration Effort) (5) การปฏิบัติงานอย่างมีวินัย (Maintaining Personan Discipline) (6) ความสามารถในการทำงานนอกเหนือหน้าที่เฉพาะ (Non Job-specific Task Proficiency) (7) ความสามารถในการสื่อสารด้วยการเขียนและปากเปล่า (Written and Oral Commincation Proficiency) และ (8) การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและทีม (Facilitating Peer and Team Performance)

Han Yi; Liao. (2005) ได้สังเคราะห์และสรุปตัวแบบโครงสร้างเชิงทฤษฎีของผลการปฏิบัติงาน (Theoretical Performance Structure Models) และได้นำเสนอตัวแบบใหม่ที่เรียกว่า "A Four-Component Conceptual Model of Job Performance" พร้อมเสนอว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee Performance) นั้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนขององค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) สะท้อนมาจากการทำงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน/องค์กรของพนักงานโดยตรง ซึ่งเป็นงานที่พนักงานจะต้องทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (2) ผลการ

ปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ (Relationship Performance) สะท้อนมาจากสิ่งที่พนักงานทำออกจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น (Organization' s Interpersonal Climate) ซึ่งพนักงานแต่ละคนจำเป็นต้องทำ (3) ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ (Learning Performance) เกี่ยวข้องกับคุณค่าในอนาคตที่พนักงานจะต้องมีต่อองค์กร อันเป็นความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ และ (4) ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม (Innovative Performance) แสดงถึงการส่งมอบงานให้แก่องค์กร การสร้างความเติบโตและการพัฒนาพนักงานอย่างยั่งยืน อันเป็นสิ่งที่พนักงานควรจะต้องทำให้สำเร็จ

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปแนวคิดทฤษฎีได้ว่าผลปฏิบัติงานคือผลผลิต มีความหมายถึงเกิดมาจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยไม่เกี่ยวกับผลผลิตหรือสิ่งที่พนักงานผลิตออกมา ภายใต้เงื่อนไขพิจารณาว่า พนักงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในงานสำหรับหรือไม่ และจัดระดับผลจากการทำงานของพนักงานได้อย่างไร เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่นายจ้างกำหนด Ahmad; Shazhad. (2011) มาจากปัจจัยหลายประการได้แก่ความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) Gilles (1994)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

งานการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรกับตัวแปรต่าง ๆ ได้รับความสนใจอย่างหลากหลายจากนักวิชาการ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานเช่นงานของ Al-Aameri. (2000) งานของ Fang. (2001) งานของ Cohen. (2006) งานของ Turkyilmaz et al. (2011) งานของ Applebaum et al. (2003) งานของ Chalofsky. (2003) งานของ Bland. (2003) Kerlake . (2005) เป็นต้น และยังปรากฏงานวิจัยอีกจำนวนมากที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับผลลัพธ์จากการดำเนินธุรกิจ ดังที่ปรากฏตัวแบบทางความคิด (Conceptual Framework) ที่หลากหลาย นักวิชาการนำเสนอไว้อันได้แก่ 'The Loyalty-based Cycle of Growth' ของ Reichheld. (1996). 'The Service Profit Chain' งานของ Heskett et al. (1997) 'The Improvement Loop'

ของ Dahlgard et al. (1998) 'The Employee-Customer-Profit Chain' ของ Brooks. (2000) และ 'The Linkage Model' นำเสนอไว้โดย Christopher et al. (2002) เป็นต้น โดยจากตัวอย่างงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงปรากฏประเด็นที่น่าสนใจว่าการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มั่นคงควรจะต้องเริ่มต้นจากบทบาทและการดำเนินงานที่จริงจังที่จะให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างการทำงานที่บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและสอดคล้องกันกับเป้าหมายขององค์กร อันนับว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในประการนี้เองย่อมตีความพื้นฐานได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นมาจากการมีปัจจัยจูงใจให้เกิดการกระทำนั้นๆ เพื่อสนองต่อความต้องการจนเกิดเป็นความพึงพอใจต่องานที่ ดังนั้น หากองค์กรประสงค์ให้พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดี องค์กรอาจเลือกใช้กิจกรรมแทรกแซง (Intervention) โดยมุ่งให้กลุ่มเป้าหมายการใช้กิจกรรมแทรกแซงเกิดความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้สะท้อนไปยังความจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั่นเอง

นอกจากที่ได้กล่าวถึงแล้ว ยังปรากฏงานวิจัยที่ทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรกับตัวแปรอื่นได้แก่งานของ Fischer. (1997) ได้ทำการศึกษาการให้รางวัลความภักดีของบุคลากรตามแนวทางการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร (Rewarding Employee Loyalty : an Organizational Justice Approach) พบว่าความเกี่ยวพันในการทำงาน (Engagement) ในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จและความเติบโตก้าวหน้าในองค์กร พร้อมกันนั้นฟิสเซอร์ยังกล่าวไว้ด้วยว่าในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาหลายประเทศในโลกตะวันตกเช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร นิวซีแลนด์และเยอรมนีต่างให้การยอมรับถึงผลกระทบของการให้รางวัลเพื่อตอบแทนความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงินด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม อันปรากฏว่าจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความเกี่ยวพันต่อองค์กร (Organizational Engagement)

Martensen; Grønholdt'. (2006) อธิบายไว้ว่า งานการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรจำนวนมาก ยังจัดว่าเป็นการมองจากมุมมองของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Perspective) ที่ยังไม่ถือว่าเป็นการมองในภาพรวม จึงได้นำเสนอแผนภาพที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรกับการสนองตอบคุณค่าองค์กร (Contribution to Company Value)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของไทยที่ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวะร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับสูง ด้านความจงรักภักดีที่มีระดับสูงคือความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และการยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่ การรักษาผลประโยชน์และการแนะนำให้ผู้อื่นมาศึกษาต่อ

วรพงษ์ เยหาหะรี. (2552) ที่ทำการศึกษาศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกละและด้านการรับรู้ในระดับดี ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออกและการลาออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการมาทำงานสาย การขาดงาน พฤติกรรมที่แสดงออกและการลาออกจากงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บุญลือ อึ้งบำรุงพันธุ์. (2552) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลปัจจัยประการณ์การทำงานโดยรวม ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยประการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง รูปแบบการบริหารงานกฟภ. อนาคตและทิศทางของ กฟภ. นโยบายค่าจ้างและสวัสดิการ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานพบว่าโดยรวมทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยที่ความตั้งใจจะอยู่กับ กฟภ. การ

กล่าวถึง กฟภ. ในทางที่ดี ความทุ่มเท เอาใจใส่อยู่ในระดับสูง การเปิดโอกาสให้กฟภ. ได้แก้ปัญหาและความไม่สนใจผลประโยชน์จากองค์กรอื่น พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับงานในองค์กรต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุระยะเวลาในการทำงานและระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และปัจจัยประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ. (2556) ได้ผลจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีกับองค์กรของผู้ประสานงานวิจัยทางคลินิกว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในบริหารงานขององค์กร และการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และปัจจัยด้านอากาศกัวหน้าในการทำงาน

รุจิรา เรืองวิไลฤกษ์. (2556) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเลือกมิติหรือองค์ประกอบของการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรในสามด้าน ได้แก่ (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (2) ด้านความรู้สึก และ (3) ด้านการรับรู้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจจูงใจ (Motivator Factors) ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในมิติพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้โดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ในด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในมิติพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้โดยรวมในระดับมากอันแปลความได้ว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ มากขึ้นก็จะมี ความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วยนั่นเอง

พรนิภา ซาติวิเศษ. (2557) ได้ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีว่าแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพรัตน์ ศรีสะอาด. (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดพิษณุโลก จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิรภัทร อเนกวิถิ. (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท งานวิจัยนี้เลือกมิติหรือองค์ประกอบของการศึกษาความพหุมน โทตระไวศยะ (2552) ในการศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พินุล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลกระทบท่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พินุล จำกัด (มหาชน) และศึกษาถึงแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการทำงานที่มีผลกระทบท่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พินุล จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒน์พินุล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่จำนวน 400 คน โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามทั้ง 3 ตัว โดยใช้การวิเคราะห์วัดความสัมพันธ์ด้วยค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์การในองค์ประกอบ (1) ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การ (2) ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์การ (3) ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และ (4) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ นั้นสามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในสามด้าน ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ เช่นเดียวกับงานของธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ดังกล่าวข้างต้น และเลือกทำการศึกษาระแรงจูงใจในการทำงานโดยจำแนกแรงจูงใจในการทำงานออกเป็นสองด้านประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน โดยจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่างานของจิรัฎฐ์ อเนกวิถีดังที่กล่าวถึงนี้ ทำการศึกษาในทำนองเดียวกับงานของกรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ปชานนท์ ชนะราวี. (2558) ในงานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยกลุ่มที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับกลุ่มเจาะจงที่เลือกจากกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มแรกที่ได้รับการแปลผลจากเครื่องมือฉบับที่ 1 ทั้งฉบับอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ที่ได้รับการเลือกจำนวน 27 คน รวม 54 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบย่อนรอยประสบการณ์ ปรับปรุงรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 15 คน และประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 15 คน ซึ่งมีคุณสมบัติคือ เป็นผู้บริหารระดับสูงหรือนักวิชาการที่เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้ปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ส่วนที่น่าสนใจของงานวิจัยนี้คือผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์การของ Greenberg; Robert. (2003) ร่วมกับแนวคิดของ Moorman; Blakely. (1995) มาทำการสังเคราะห์เป็นแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์การเพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนา

บุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) แบบแผนอธิบาย : รูปแบบการเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งได้เริ่มต้นดำเนินการด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เมื่อได้ผลการวิจัยแล้วพิจารณาจากผลการวิจัยเพื่อนำมาใช้คัดเลือกบุคคลที่จะเป็นตัวอย่างในการวิจัย นำไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ปรากฏการณ์ย้อนหลัง (Ex-post Facto Approach) จากนั้นได้ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มเติมประกอบกับข้อมูลจากการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา หลังจากนั้นจึงนำร่างรูปแบบความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คน ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการสนทนากลุ่ม ก่อนนำไปทำการปรับปรุงให้สมบูรณ์ โดยผลจากการวิจัยพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรมี 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) ด้านความผูกพันกับองค์กร (2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร (3) ด้านการปกป้ององค์กร (4) ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร และ (5) ด้านความร่วมมือสนับสนุนองค์กร

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาในเรื่องผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อันเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งดังตัวอย่างงานวิจัยดังนี้

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552) ได้ทำการศึกษา อิทธิผลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยจากผลงานวิจัยนี้สรุปได้ว่าผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมแบบแลกเปลี่ยนที่ต้องมีรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เพื่อจูงใจพนักงานรัฐวิสาหกิจให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอธิบายเพิ่มเติมได้ด้วยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom. (1964) ที่อธิบายว่าบุคคลใดๆ จะปฏิบัติงาน หรือกระทำการใดในแนวทางที่ คาดหวังว่าการปฏิบัตินั้นจะได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการ เมื่อพนักงานมีความคาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทน พนักงานก็จะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สร้างกิจกรรมการพัฒนาตนเองขึ้นมา โดยมีการจับกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง

พนักงาน หรือค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และจาก ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need theory) ของ Maslow (1987) ได้อธิบาย ว่ามนุษย์นั้นมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้ตนเองทำงานได้อย่าง เต็มศักยภาพนั้นหมายความว่าพนักงานนั้นมีความ ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะได้แสดง ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่อยู่แล้วในแนวทาง แนวปฏิบัติที่ตนเองคาดหวังว่า จะได้ผลตอบแทนที่ตรงความต้องการ ดังนั้นการกำหนดกิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดผล ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้นำจำเป็นต้อง มีรางวัลคอยกระตุ้นจิตใจ และหมั่น ตรวจสอบวิธีการทำงานที่ผิดพลาด ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำองค์กรจะเป็นตัวแปรใน การเพิ่มประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัชรพงษ์ อิศรวงศ์. (2552) ศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการ ปฏิบัติงาน บุคลากรผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากรสาย ผู้สอนมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลปฏิบัติงานด้านการวิจัย โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการ ปฏิบัติงานด้านการวิจัยทุกตัวชี้วัด รองลงมาได้แก่การมีส่วนร่วม ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากร สายผู้สอนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการวิจัยจากชุมชนหรือ หน่วยงานภายนอก แหล่งทุนการวิจัย และโอกาสในการเข้าร่วมกับ ทีมวิจัยของทั้งในระดับ ภาควิชา คณะหรือระดับสถาบันอุดมศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพล เชิงบวกใน 3 ตัวชี้วัด แสดงให้เห็นถึงนอกจากบุคลากรสายผู้สอนจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานทาง วิชาการแล้ว ค่าตอบแทนการวิจัยในลักษณะที่เป็นตัวเงินก็มีความสำคัญเช่นกัน ปัจจัยสุดท้ายความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรเป็นเพียงตัวแปรมีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย

พิมพ์พัฒน์ อัดตะสาระ. (2557) จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีตรา สัญลักษณ์องค์กรกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากอันดับแรก โดย เรียงลำดับ ด้านพัฒนาบุคลากรและการให้คำปรึกษาหรือแนะนำ ด้านความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านให้ความสำคัญกับลูกค้า ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม ด้าน จิตสำนึกด้านต้นทุนและคุณภาพ ด้านปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจด้าน ภาวะผู้นำ

ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม. (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ผลที่ได้จากการศึกษา

พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นองค์กรหลักของประเทศอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ชุกเกียรติ ยิ้มพวง. (2554) ได้ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานจังหวัดปทุมธานีกรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ปัจจัยค้ำจุนพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

ศุทธิณี สาครวาสี. (2554) จากงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ได้ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง สนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมพร สิงห์ชัย. (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิตาพัชณีย์ แก้วจันดา. (2557) จากงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ได้ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน

ความสัมพันธ์เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ



ตาราง 2.1 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กรรองกาญจน์ ทองสุข (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์สมมติฐาน	ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จำนวน 143 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 106 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระดับเงินเดือน, ระดับเงินเดือน, อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ตัวแปรตาม ความจงรักภักดี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้	ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับสูง ด้านความจงรักภักดีที่มีระดับสูงคือความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และการยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มที่ การรักษาผลประโยชน์และการแนะนำให้ผู้อื่นมาศึกษาต่อ

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556) การศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและ แรงจูงใจ ที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)	การวิจัยเชิง ปริมาณด้วย วิธีการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา ทำ การวิเคราะห์ สมมติฐาน ด้วย สถิติเชิงอนุมาน และใช้วิธี วิเคราะห์การ ถดถอยแบบ พหุคูณหา ความสัมพันธ์ ของตัวแปร	การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเฉพาะ พนักงานระดับ ปฏิบัติการของ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จากจำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง 1,200 คน ใช้การคำนวณกลุ่ม ตัวอย่างของ Taro Yamane ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 400 คน	แบบสอบถามแบบ ปลายปิด(Close-ended Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือนและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 2) ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการใช้ อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศ และลักษณะความเป็นปัจเจก บุคคล 3) ข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง ในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง	ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อ ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด ในทางตรงกันข้าม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งานไม่มีผลต่อ ความจงรักภักดีในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				บุคคลและด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)	
ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา	พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นที่เข้าดำเนินธุรกิจในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 6 จังหวัด ใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณแบบไม่ทราบประชากร	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจด้านผลตอบแทน (ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน, ผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน) ตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กร (ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก, ด้านการรับรู้)	ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		แบบโควต้า ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน และเลือกเขตการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง และใช้สุ่มตัวอย่างที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ความสะดวก			
จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ (2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบงคักรของผู้ประสานงานวิจัยทางคลินิก	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน	กลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น ได้แก่ผู้ประสานงานวิจัยทางคลินิก(Clinical Research Associate : CRA) ในประเทศไทย จำนวน 200 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ คือ <ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน - ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าใน 	ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อบงคักร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับจากบงคักร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในบริหารงานของบงคักร และการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนใน

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				<p>งาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมของพนักงาน การกระจายอำนาจในองค์กร ขนาดองค์กร - ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน การยอมรับนับถือจากองค์กร <p>ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ประสานงานวิจัยทางคลินิก</p>	<p>การทำงาน และปัจจัยด้านอากาศ</p> <p>ก้าวหน้าในการทำงาน</p>
พรนิภา ชาตวิเศษ (2557) แรงจูงใจในการ	การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการ	ผลการศึกษาที่ได้ แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความต้องการ

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	บรรยาย (Description Research)	สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 357 คน ใช้การสุ่มหาตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นและสุ่มแบบหลายขั้นตอน Multi-Stage Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 186 คน		ดำรงชีวิต ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความเจริญเติบโต ตัวแปรตาม ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรับรู้	ด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญเติบโต มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
นพรัตน์ ศรีสะอาด (2557) แรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร :	ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน	ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ ได้แก่ - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุนาน ตำแหน่งองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน - ปัจจัยของแรงจูงใจ ได้แก่ ด้าน	ผลการศึกษาที่ได้ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดพิษณุโลก	ได้แก่ค่าสถิติของสหสัมพันธ์เพียร์สัน	เขตจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 70 คน		งาน ด้านกลุ่มและองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน - ปัจจัยด้านความพึงพอใจ และด้านความผูกพันในงาน - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร	
ปชานนท์ ชนระวี (2558) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา	การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method)	ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย	แบบสอบถาม (Questionnaire)	1. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร ใช้แนวคิดทฤษฎี 3 วงกลม ของ จีระ หงส์ลดารมภ์ (จีระ หงส์ลดารมภ์ 2555 : 229-230) ประกอบด้วย บริบท (Context) สมรรถนะ (Competencies) และการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 2. แนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ Greenberg and Robert (2003 : 213-215) ร่วมกับ	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้าน ความผูกพันกับองค์กร 2) ด้าน การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร 3) ด้านการปกป้ององค์กร 4) ด้านการ ประชาสัมพันธ์องค์กร 5) ด้านความ ร่วมมือสนับสนุนองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				แนวคิดของ Moorman and Blakely (1995 : 127-142) ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ดังนี้ 1) ด้านความผูกพันกับองค์กร 2) ด้านการยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร 3) ด้านการปกป้ององค์กร 4) ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร 5) ด้านความร่วมมือสนับสนุนองค์กร	

2.2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยมุ่งใจกับผลการปฏิบัติงาน

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม (2555) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการ	เชิงสำรวจ (Survey Research)	การศึกษาครั้งนี้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ กลุ่มเงินเนอเรชั่น ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นองค์กรหลักของประเทศอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก พนักงาน

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย		351 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างแบบง่าย		สายงานที่สังกัด และอายุงานในองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ - แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรหลักของประเทศ ความมั่นคงขององค์กร ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานท้าทาย ความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดี โอกาสในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและพัฒนา - ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย	ธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ชูเกียรติ ยิมพวง (2554) แรงจูงใจที่มี	งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยสถิติ	การศึกษาค้นคว้ากำหนดจำนวน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบ	ปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัด ปทุมธานี	เชิงพรรณนา (Descriptive Research)	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ใช้การคำนวณ กลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิตามสัดส่วน		ไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ ด้านการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ปัจจัยค้ำจุนพบว่า ด้านความสัพพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด
ศุทธิณี สาครวาสี (2554) แรงจูงใจการ	ใช้สถิติเชิงพรรณนาและ	อาสาสมัคร สาธารณสุข	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ ได้แก่ - ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ	จากการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของ

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ปฏิบัติงาน ความสามารถของ ตนเอง การสนับสนุน ทางสังคมกับผลการ ปฏิบัติงานของ อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี	วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติสัม ประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน	ประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี สุ่ม ตัวอย่างแบบชั้น ภูมิตามสัดส่วน จำนวน 321 คน		- การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง - การสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลปฏิบัติงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	ตนเอง และผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลาง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง สนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
สมพร สิงห์ชัย (2555) ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการ ทำงานกับผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลใน	การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย เชิงบรรยาย (Description Research)	การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาพนักงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ใช้การคำนวณ กลุ่มตัวอย่างของ	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจใน การทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้าน ผลงาน ด้านคุณลักษณะในก	จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกระดับปาน กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
เขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี		Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 252 คน			
สิตาพัชฌ์ แก้วจันดา (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสวี ราชอาณาจักร ชลบุรี ใช้หลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan. (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 123 คน	ใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	พนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสวี ราชอาณาจักร ชลบุรี ใช้หลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan. (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 123 คน	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ด้านผลงานและการสอน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสวี ราชอาณาจักร ชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้านความสัมพันธ์เรียงอันดับ ความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.3 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชื่อผู้แต่ง	ปัจจัยเชิงจิต								
	ระบบใจระบบปฏิบัติ	แบบเบบเบบ	เบบเบบเบบ	เบบเบบเบบเบบ	เบบเบบเบบเบบเบบ	เบบเบบเบบ	เบบเบบเบบเบบ	เบบเบบเบบเบบเบบ	เบบเบบเบบ
กรรองกาญจน์ ทองสุข	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
รุจิรา เรืองวิไลกฤตย์		✓				✓		✓	
ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์					✓	✓			
จุไรรัตน์ บัวสุวรรณ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
พรนิภา ขาติวิเศษ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	
นพรัตน์ ศรีสะอาด	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ปชานนท์ ชนะระวี	✓	✓	✓			✓	✓	✓	

2.4 ตารางสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคู่งใจกับผลการปฏิบัติงาน

ชื่อผู้แต่ง	ปัจจัยคู่งใจ										
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้า	การยอมรับ	ความรับผิดชอบ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เงินเดือน	โอกาสก้าวหน้า	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	สถานภาพ	นโยบายและการบริหาร	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม		✓			✓	✓	✓	✓			✓
ชูเกียรติ ยิมพวง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ศุทธิณี สาครวาสี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
สมพร สิงห์ชัย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
สิตาพัชญ์ แก้วจันดา	✓	✓	✓	✓	✓						

ตาราง 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปัจจัยเชิงใจ (ต่อ)	ผลการปฏิบัติงาน				สรุป
	ความมั่นคงและ ปลอดภัยในการทำงาน	ด้านผลการปฏิบัติ งานตามหน้าที่	ด้านผลการปฏิบัติ งานตามความ สัมพันธ์	ด้านผลการ ปฏิบัติงานตาม การเรียนรู้	ด้านผลการปฏิบัติ งานตาม นวัตกรรม	
ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม	✓	✓				สรุปตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกนำมาสกัดลงตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านี้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐานของงานวิจัยที่ผู้ใช้ทบทวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่า ร้อยละ 50 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัย และพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้อย่างเป็นอย่างดี
ชูเกียรติ ยิ้มพวง		✓	✓	✓		
ศุทธิณี สาครวาสี	✓	✓	✓	✓	✓	
สมพร สิงห์ชัย	✓	✓	✓			
สิตาพัชญา แก้วจันดา		✓			✓	

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา เรื่องอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 กำหนดประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 กำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 124 คน (อ้างอิงข้อมูลจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560) โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 124 ชุดและได้กลับคืนมา 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ (Response Rate) 79.03

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	จำนวนประชากร (คน)
1. คณะสหเวชศาสตร์	
- ฝ่ายบริหาร	26
- ฝ่ายวิชาการ	31
- หน่วยปฏิบัติการฯ	21

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	จำนวนประชากร (คน)
2. คณะพยาบาลศาสตร์	
- ฝ่ายบริหาร	10
- ฝ่ายวิชาการ	11
3. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	
- ฝ่ายบริหาร	13
- ฝ่ายวิชาการ	12
รวมทั้งสิ้น	124

ที่มา : หน่วยการเจ้าหน้าที่คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ วันที่ 31 มีนาคม 2560)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ตอน รวมจำนวน 87 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด โดยมีลักษณะคำถามแบบ สัมรวจรายการ (Check list)

ตาราง 3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง
2. อายุ	Ordinal	1 = 20-25 ปี 2 = 26-30 ปี 3 = 31-35 ปี 4 = 36-40 ปี 5 = 41-45 ปี 6 = 46-50 ปี 7 = 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา	Nominal	1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรี 3 = สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	Ordinal	1 = น้อยกว่า 5 ปี 2 = 6-10 ปี 3 = 11-15 ปี 4 = 16-20 ปี 5 = 21-25 ปี 6 = 26 ปีขึ้นไป
5. เงินเดือน	Ordinal	1 = ต่ำกว่า 15,000 บาท 2 = 15,001 – 20,000 บาท 3 = 20,001 – 25,000 บาท 4 = 25,001 – 30,000 บาท 5 = 30,001 – 35,000 บาท 6 = 35,001 ขึ้นไป
6. หน่วยงานที่สังกัด	Nominal	1 = คณะสหเวชศาสตร์ 2 = คณะพยาบาลศาสตร์ 3 = คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 12 ด้าน แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ |
| 2. ด้านความก้าวหน้า | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 3. ด้านการยอมรับ | จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ |
| 5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 6. ด้านเงินเดือน | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 7. ด้านโอกาสก้าวหน้า | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ |
| 9. ด้านสถานภาพ | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 10. ด้านนโยบายและการบริหาร | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 12. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร 5 ด้าน แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร | จำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ |
| 2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 3. ด้านการปกป้ององค์กร | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 4. ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 5. ด้านให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร | จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1. ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 2. ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 3. ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ | จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 4. ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม | จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert และกำหนดคะแนนความคิดเห็นแตกต่างกัน 5 ระดับ มีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในระดับน้อยหรือไม่เห็นด้วย
- 3 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ
- 4 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในระดับมากหรือเห็นด้วย
- 5 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ในระดับมากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มักใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด โดยมีการจัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงดังต่อไปนี้ (Best, 1987)

- | | | | |
|-----------------------|-------------|---------|-----------------------------------|
| ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ | 4.50 - 5.00 | หมายถึง | ระดับประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ | 3.50 - 4.49 | หมายถึง | ระดับประเมินอยู่ในระดับมาก |
| ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ | 2.50 - 3.49 | หมายถึง | ระดับประเมินอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.50 - 2.49 | หมายถึง | ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.00 - 1.49 | หมายถึง | ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึง) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 124 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนโดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง (Self – Administered Questionnaire) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.3.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

3.4.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.4.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์การตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

3.4.1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร

3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความแม่นยำตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.4.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมและตรงกับนิยามที่กำหนด และทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะโดยการหาค่าความสมเหตุสมผลเชิงเนื้อหาหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ การทำการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์หรือมิติหรือมิติหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้กับข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence index – IOC) คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

เกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การพิจารณาคัดเลือกข้อที่ใช้ได้ต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าค่า IOC มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรง

กับเนื้อหา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งจากผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าไม่มีข้อใดที่ได้ดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 โดยค่าคะแนนของแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00

3.4.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่า Alpha = 0.982 ที่ปัจจัยจูงใจมีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | ค่า Alpha = 0.856 |
| 2. ด้านความก้าวหน้า | ค่า Alpha = 0.916 |
| 3. ด้านการยอมรับ | ค่า Alpha = 0.907 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | ค่า Alpha = 0.847 |
| 5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ค่า Alpha = 0.845 |
| 6. ด้านเงินเดือน | ค่า Alpha = 0.791 |
| 7. ด้านโอกาสก้าวหน้า | ค่า Alpha = 0.907 |
| 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | ค่า Alpha = 0.874 |
| 9. ด้านสถานภาพ | ค่า Alpha = 0.894 |
| 10. ด้านนโยบายและการบริหาร | ค่า Alpha = 0.935 |
| 11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ค่า Alpha = 0.679 |
| 12. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน | ค่า Alpha = 0.880 |

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร | ค่า Alpha = 0.903 |
| 2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร | ค่า Alpha = 0.891 |

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 3. ด้านการปกป้ององค์กร | ค่า Alpha = 0.694 |
| 4. ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร | ค่า Alpha = 0.885 |
| 5. ด้านให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร | ค่า Alpha = 0.910 |

ผลการปฏิบัติงาน

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| 1. ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | ค่า Alpha = 0.827 |
| 2. ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ | ค่า Alpha = 0.814 |
| 3. ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ | ค่า Alpha = 0.778 |
| 4. ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม | ค่า Alpha = 0.897 |

ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้ตอบ และรับคืนด้วยตัวเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 124 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่ม

3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล ในด้านต่างๆ

3.5.4 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการเส้นตรง โดยมีสมการ ดังนี้

สมการ

$$EPL = a + \beta_1 SUC + \beta_2 PRO + \beta_3 ACP + \beta_4 RES + \beta_5 NOW + \beta_6 SLR + \beta_7 PSO + \beta_8 RTS + \beta_9 STT + \beta_{10} PLC + \beta_{11} ERM + \beta_{12} SEC$$

$$JPM = a + \beta_1 SUC + \beta_2 PRO + \beta_3 ACP + \beta_4 RES + \beta_5 NOW + \beta_6 SLR + \beta_7 PSO + \beta_8 RTS + \beta_9 STT + \beta_{10} PLC + \beta_{11} ERM + \beta_{12} SEC$$

โดยที่

EPL	แทน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
JPM	แทน	ผลการปฏิบัติงาน
β_1, β_2, \dots	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)
SUC	แทน	ความสำเร็จของงาน
PRO	แทน	ความก้าวหน้า
ACP	แทน	การยอมรับ
RES	แทน	ความรับผิดชอบ
NOW	แทน	ลักษณะของงาน
SLR	แทน	เงินเดือน
PSO	แทน	โอกาสก้าวหน้า
RTS	แทน	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
STT	แทน	สถานภาพ
PLC	แทน	นโยบายและการบริการ
ERM	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
SEC	แทน	ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของปัจจัย
 จูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่ม
 วิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับ	สูง
ระหว่าง .61 - .80	มีความสัมพันธ์กันในระดับ	ค่อนข้างสูง
ระหว่าง .41 - .60	มีความสัมพันธ์กันในระดับ	ปานกลาง
ระหว่าง .20 - .41	มีความสัมพันธ์กันในระดับ	ค่อนข้างต่ำ
ระหว่าง .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับ	ต่ำ

ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ Regression

ข้อตกลงเบื้องต้น Assumptions ของการใช้ Regression มี 4 ประการ ได้แก่
 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

1. ค่าคลาดเคลื่อน (Error or Residual : e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่
3. ค่าคลาดเคลื่อนที่ i และ j ต้องเป็นอิสระกัน หรือ E_i และ E_j ต้องเป็นอิสระกัน $i, j = 1, 2, \dots, n; i \neq j$
4. ตัวแปรอิสระกัน X ' s ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระ X ' s มีความสัมพันธ์กัน จะต้องว่าเกิดปัญหา Multicollinearity

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
- 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัย และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและความเป็นระเบียบในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลมีข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์

ความหมาย

\bar{X}

ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากประชากร

S.D.

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

N

จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

P

ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน

Y

ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม

สัญลักษณ์	ความหมาย
B	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของสมการตัวอย่าง
b_1	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
β	ค่านำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
a	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
R	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R Square	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Sig.	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 98)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	24.5
หญิง	74	75.5
รวม	98	100
อายุ		
20-25 ปี	10	10.2
26-30 ปี	16	16.3
31-35 ปี	22	22.4
36-40 ปี	18	18.4
41-45 ปี	15	15.3
46-50 ปี	4	4.1
51 ปีขึ้นไป	13	13.3
รวม	98	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	14.3
ปริญญาตรี	74	75.5
สูงกว่าปริญญาตรี	10	10.2
รวม	98	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	30	30.6
6-10 ปี	29	29.6
11-15 ปี	20	20.4
16-20 ปี	7	7.1
21-25 ปี	5	5.1
26 ปีขึ้นไป	7	7.1
รวม	98	100.0

ตาราง 4.1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 98)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15	15.3
15,001 – 20,000 บาท	39	39.8
20,001 – 25,000 บาท	28	28.6
25,001 – 30,000 บาท	5	5.1
30,001 – 35,000 บาท	4	4.1
35,000 บาทขึ้นไป	7	7.1
รวม	98	100.0
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะสหเวชศาสตร์	66	67.3
คณะพยาบาลศาสตร์	16	16.3
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	16	16.3
รวม	98	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น

1. เพศ ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ลำดับถัดมาคือเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

2. อายุ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 -35 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ลำดับถัดมามีอายุ 36-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ลำดับถัดมามีอายุ 26-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 รองลงมามีอายุ 41-45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 รองลงมามีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ลำดับถัดมามีอายุ 20-25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และมีอายุ 46-50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เป็นลำดับสุดท้าย

3. ระดับการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ลำดับถัดมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นลำดับสุดท้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2

4. ประสบการณ์ในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ลำดับถัดมาคือมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ถัดมาอันดับที่ 3 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีจำนวนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี และ 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 เท่ากัน และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 เป็นลำดับสุดท้าย

5. เงินเดือน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีเงินเดือนสูงสุดอยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ลำดับถัดมาคือช่วงเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 อยู่ในลำดับที่ 3 ลำดับถัดมามีเงินเดือน 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 5 ลำดับถัดมามีเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และเงินเดือน 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 เป็นลำดับสุดท้าย

6. หน่วยงานที่สังกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด ส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในคณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ลำดับถัดมาคือคณะพยาบาลศาสตร์ และ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 เท่ากัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้อธิบายถึงปัจจัยจูงใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความก้าวหน้า 3. ด้านการยอมรับ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6. ด้านเงินเดือน 7. ด้านโอกาสก้าวหน้า 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

9. ด้านสถานภาพ 10. ด้านนโยบายและการบริหาร 11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
12. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

(n=98)

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ				
ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	4.26	.61	มาก	2
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.33	.59	มาก	1
ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเป็นอุปสรรค	4.19	.55	มาก	3
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้	3.92	.63	มาก	5
ท่านมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	3.94	.68	มาก	4
ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	4.14	.49	มาก	

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติในลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .59) ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .60) ลำดับที่ 3 ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเป็นอุปสรรค ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .55) ลำดับที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .68) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .63)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า (n=98)

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความก้าวหน้า				
งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.99	1.17	ปานกลาง	4
ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	3.37	1.14	ปานกลาง	2
ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.57	1.02	มาก	1
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.13	1.05	ปานกลาง	3
ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า	3.27	.98	ปานกลาง	

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .98) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติในลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.02) ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.13) ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.05) และน้อยสุด คือท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.02)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับ (n = 98)

ปัจจัยจิตใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการยอมรับ				
การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.63	.78	มาก	4
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.66	.73	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	3.51	.74	มาก	5
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านเสมอ	3.65	.80	มาก	3
ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้ง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.75	.83	มาก	1
ปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับ	3.64	.65	มาก	

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = 3.64, S.D. = .65) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการยอมรับเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติในลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.75, S.D. = .83) ลำดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน (\bar{X} = 3.66, S.D. = .73) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านเสมอ (\bar{X} = 3.65, S.D. = .80) ลำดับที่ 4 คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.63, S.D. = .78) และน้อยสุด คือผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน (\bar{X} = 3.51, S.D. = .74)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (n = 98)

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความรับผิดชอบ				
ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.21	.65	มาก	2
ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.06	.72	มาก	4
แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.24	.61	มากที่สุด	1
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ	3.88	.69	มาก	6
ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ	4.03	.64	มาก	5
ท่านมักวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	4.15	.65	มาก	3
ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	4.10	.49	มาก	

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านรับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านรับผิดชอบเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบในลำดับที่ 1 คือ แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .61) ลำดับที่ 2 คือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .65) ลำดับที่ 3 ท่านมักวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .65) ลำดับที่ 4 คือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .72)

ลำดับที่ 5 คือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .65) และน้อยสุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัด และมีความสนใจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .69)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (n = 98)

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
องค์การของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	3.99	.77	มาก	1
ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่	3.94	.82	มาก	2
ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติ	3.92	.71	มาก	3
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	.67	มาก	

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.9$, S.D. = .63) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติลำดับที่ 1 คือ องค์การของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .77) ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .82) และน้อยสุด คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 7.13)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน (n = 98)

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านเงินเดือน				
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.48	.84	ปานกลาง	1
ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละปี	3.36	.91	ปานกลาง	2
ท่านพอใจในการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้	3.34	.92	ปานกลาง	3
สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้	3.27	.99	ปานกลาง	4
ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน	3.36	.77	ปานกลาง	

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .77) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านเงินเดือนเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านเงินเดือนลำดับที่ 1 คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .84) ลำดับที่ 2 คือ ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .91) ลำดับที่ 3 คือ ท่านพอใจในการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .92) และน้อยสุด คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .99)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า (n = 98)

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านโอกาสก้าวหน้า				
ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.67	.96	มาก	1
ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่	3.53	1.01	มาก	2
หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษา	3.14	1.07	ปาน กลาง	3
ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.45	.88	ปานกลาง	

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = 3.45, S.D. = .88) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านโอกาสก้าวหน้าลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (\bar{X} = 3.67 , S.D. = .96) ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ (\bar{X} = 3.53, S.D. = 1.01) และน้อยสุด คือ หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา (\bar{X} = 3.14, S.D. = 1.07)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

(n = 98)

ปัจจัยจิตใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น				
ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงาน ได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น	3.72	.70	มาก	4
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ มักให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาเพื่อท่านมีปัญหา อย่างจริงจัง	3.71	.89	มาก	5
ในหน่วยงานสังกัดของท่านมีการทำงานร่วมมือ ทำงานกันอย่างเป็นทีม	3.88	.82	มาก	3
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	3.88	.79	มาก	2
ท่านมีความสุขในปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.96	.72	มาก	1
ปัจจัยจิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.82	.59	มาก	

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .59) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความสุขในปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .72) ลำดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .79) ลำดับที่ 3 คือ ในหน่วยงานสังกัดของท่านมีการทำงานร่วมมือทำงานกันอย่างเป็นทีม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .82) ลำดับที่ 4 คือ ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .70) และน้อยสุด คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ มักให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาเพื่อท่านมีปัญหาอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.89)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดด้านสถานภาพ (n = 98)

ปัจจัยจุด	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านสถานภาพ				
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	3.79	.85	มาก	1
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	3.70	.83	มาก	3
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.77	.86	มาก	2
ปัจจัยจุด ด้านสถานภาพ	3.75	.78	มาก	

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .78) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านสถานภาพเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านสถานภาพลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .85) ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .86) และน้อยสุด คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.83)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดด้านนโยบายและการบริหาร

(n = 98)

ปัจจัยจุด	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร				
องค์การของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลัง เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	3.20	1.00	ปาน กลาง	4
องค์การท่านมีนโยบายชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน	3.40	.92	ปาน กลาง	2
องค์การของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่ บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.42	.94	ปาน กลาง	3
องค์การของท่านมีนโยบายด้านพัฒนา บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม ศึกษา งานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.67	.93	มาก	1
ปัจจัยจุด ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	.83	ปานกลาง	

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดด้านนโยบายและการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .83) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารลำดับที่ 1 คือ องค์การของท่านมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม ศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .93) ลำดับที่ 2 คือ องค์การท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .93) ลำดับที่ 3 คือ องค์การของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.4$, S.D. = .94) และน้อยสุด คือ องค์การของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.00)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(n = 98)

ปัจจัยจุด	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน	3.59	.82	มาก	3
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	3.76	.74	มาก	2
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.96	.77	มาก	1
ปัจจัยจุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	.68	มาก	

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .68) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นลำดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .77) ลำดับที่ 2 คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .74) น้อยสุด คือ องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .82)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (n = 98)

ปัจจัยจุดใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน	3.89	.81	มาก	1
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	3.86	.77	มาก	2
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.65	.85	มาก	3
ปัจจัยจุดใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.80	.72	มาก	

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .72) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นลำดับที่ 1 คือองค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .81) ลำดับที่ 2 คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .77) น้อยสุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .85)

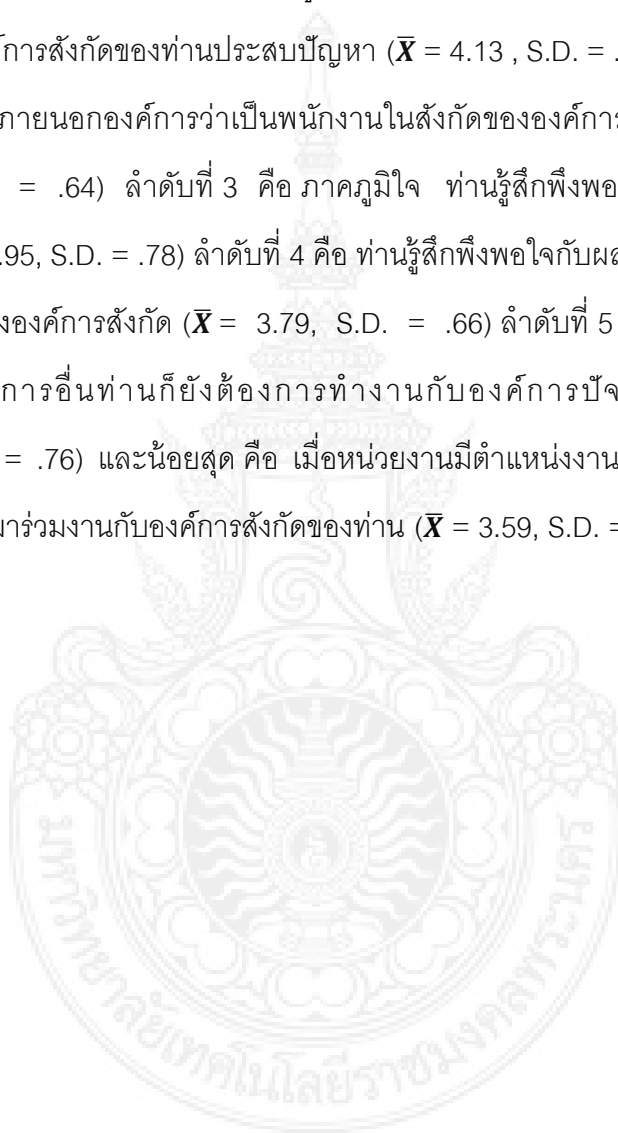
4.3 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้อธิบายถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการปกป้ององค์กร ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านความผูกพันต่อองค์กร (n = 98)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร				
ท่านแสดงตัวต่อบุคคลภายนอกองค์กรว่าเป็นพนักงานในสังกัดขององค์กรสังกัดอย่างภาคภูมิใจ	4.06	.64	มาก	1
เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งงานว่าง ท่านอยากแนะนำบุคคลอื่นที่รู้จักให้มาร่วมงานกับองค์กรสังกัดของท่าน	3.59	.70	มาก	6
แม้จะได้รับโอกาสร่วมงานกับองค์กรอื่นท่านก็ยังต้องการทำงานกับองค์กรปัจจุบันของท่านต่อไป	3.70	.76	มาก	4
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.95	.78	มาก	2
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรสังกัด	3.79	.67	มาก	3
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อได้ทราบข่าวว่าองค์กรสังกัดของท่านประสบปัญหา	4.13	.70	มาก	5
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.87	.58	มาก	
ด้านความผูกพันต่อองค์กร				

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .58) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อได้ทราบข่าวว่าองค์การสังกัดของท่านประสบปัญหา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .70) ลำดับที่ 2 คือ ท่านแสดงตัวต่อบุคคลภายนอกองค์การว่าเป็นพนักงานในสังกัดขององค์การสังกัดอย่างภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .64) ลำดับที่ 3 คือ ภาคภูมิใจ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .78) ลำดับที่ 4 คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงาน ขององค์การสังกัด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .66) ลำดับที่ 5 คือ แม้จะได้รับโอกาสร่วมงานกับองค์การอื่นท่านก็ยังต้องการทำงานกับองค์การปัจจุบันของท่านต่อไป ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .76) และน้อยสุด คือ เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งงานว่าง ท่านอยากแนะนำบุคคลอื่นที่รู้จักให้มาร่วมงานกับองค์การสังกัดของท่าน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .72)



ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (n = 98)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร				
ท่านยอมรับต่อคุณค่าขององค์กรที่ได้กำหนดไว้	3.96	.64	มาก	1
ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กรสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย	3.96	.62	มาก	2
ท่านยอมรับเอาแนวทางดำเนินงานขององค์กรสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย	3.92	.70	มาก	3
เมื่อมีโอกาส ท่านจะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นภายนอกหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานเสมอ	3.58	.73	มาก	4
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.85	.58	มาก	
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร				

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .58) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรลำดับที่ 1 คือ ท่านยอมรับต่อคุณค่าขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .64) ลำดับที่ 2 คือ ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กรสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .62) ลำดับที่ 3 คือ ท่านยอมรับเอาแนวทางดำเนินงานขององค์กรสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .70) และน้อยสุด คือ

เมื่อมีโอกาส ท่านจะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นภายนอกหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานเสมอ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .73)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการปกป้ององค์การ

(n = 98)

ความจงรักภักดีต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการปกป้ององค์การ				
เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การสังกัดของท่านในทางลบ ท่านจะให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางบวกทันที	4.00	.87	มาก	4
ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์การสังกัดอย่างระมัดระวัง	4.24	.62	มากที่สุด	1
ท่านไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันอาจทำให้บุคคลอื่นมององค์การสังกัดของท่านในทางลบ	4.16	.80	มาก	3
ท่านเต็มใจปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการวินัยพนักงานขององค์การสังกัดอย่างเคร่งครัด	4.18	.62	มาก	2
ความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านปกป้ององค์การ	4.15	.56	มาก	

จากตาราง 4.16 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านการปกป้ององค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .56) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการปกป้ององค์การเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการปกป้ององค์การลำดับที่ 1 คือ ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์การสังกัดอย่างระมัดระวัง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .62) ลำดับที่ 2 คือท่านเต็มใจปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการวินัยพนักงานขององค์การสังกัดอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .62) ลำดับที่ 3 คือ ท่านไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันอาจทำให้บุคคลอื่นมององค์การสังกัดของท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .80) และน้อยสุด คือ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การ

สังกัดของท่านในทางลบ ท่านจะให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางบวกทันที ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .87)

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการประชาสัมพันธ์องค์การ (n = 98)

ความจงรักภักดีต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการประชาสัมพันธ์องค์การ				
ท่านเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับองค์การ	4.22	.63	มาก	2
สังกัดของท่านต่อบุคคลภายนอก				
ท่านมักจะกล่าวถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขององค์การสังกัด	4.15	.66	มาก	4
หากมีโอกาส ท่านไม่ลังเลที่จะกระทำการใดก็ตามที่เป็นเรื่องที่สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์การที่สังกัด	4.29	.63	มาก	1
ท่านเต็มใจชักชวนบุคคลภายนอกมาใช้บริการขององค์การสังกัดของท่าน	4.14	.69	มาก	3
ความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.20	.54	มาก	
ด้านการประชาสัมพันธ์องค์การ				

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านการประชาสัมพันธ์องค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .54) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการประชาสัมพันธ์องค์การเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการประชาสัมพันธ์องค์การลำดับที่ 1 คือ หากมีโอกาส ท่านไม่ลังเลที่จะกระทำการใดก็ตามที่เป็นเรื่องที่สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์การที่สังกัด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .63) ลำดับที่ 2 คือ ท่านเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับองค์การสังกัดของท่านต่อบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .63) ลำดับที่ 3 คือ ท่านเต็มใจชักชวนบุคคลภายนอกมาใช้บริการขององค์การสังกัดของท่าน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .69) และน้อยสุด คือ ท่านมักจะกล่าวถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขององค์การสังกัด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .66)

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีด้านการให้ความร่วมมือ
 สนับสนุนองค์กร (n = 98)

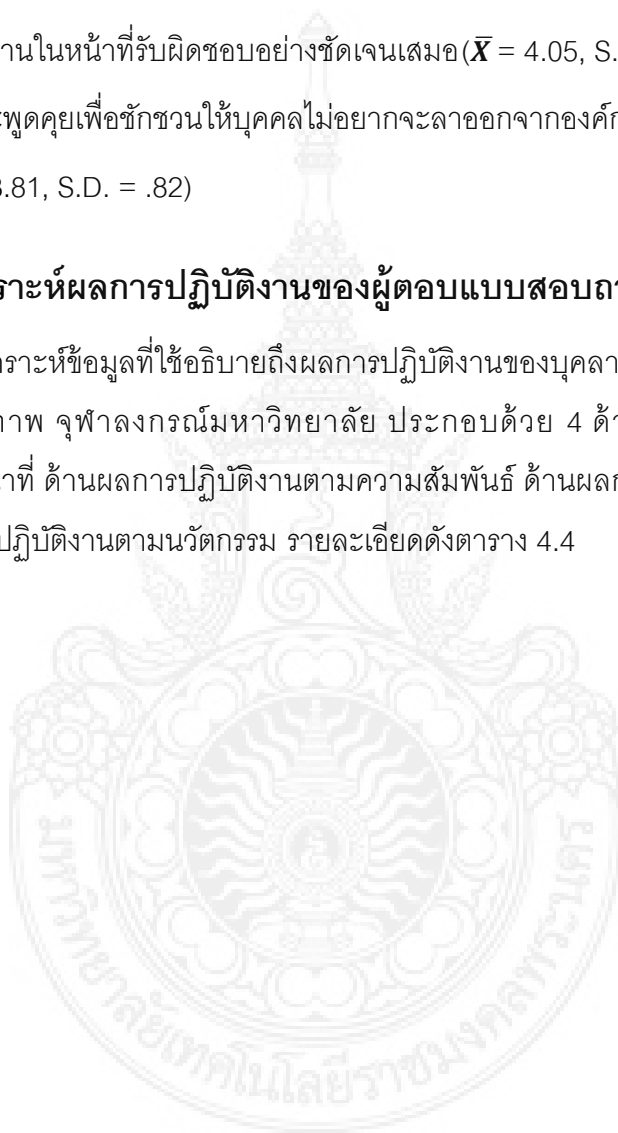
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร				
ท่านกำหนดเป้าหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่าง ชัดเจนเสมอ	4.05	.62	มาก	6
ท่านกระตือรือร้นที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กร	4.13	.64	มาก	5
ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	4.26	.58	มาก	3
ท่านมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเสมอ	4.32	.57	มาก	1
ท่านจะคอยแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงงานที่ รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ	4.17	.61	มาก	4
ท่านยินดีรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานของท่าน จากบุคคลอื่น	4.29	.57	มาก	2
ท่านเต็มใจที่จะพูดคุยเพื่อชักชวนให้บุคคลไม่ อยากจะลาออกจากองค์กรสังกัดไปร่วมงานกับ องค์กรอื่น	3.81	.82	มาก	7
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.15	.50	มาก	
ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร				

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการให้ความร่วมมือ
 สนับสนุนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
 มาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์
 ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กรเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการให้ความร่วมมือ
 สนับสนุนองค์กรลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเสมอ ($\bar{X} = 4.32$,
 S.D. = .57) ลำดับที่ 2 คือ ท่านยินดีรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานของท่านจากบุคคลอื่น

(\bar{X} = 4.29, S.D. = .57) ลำดับที่ 3 คือ ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (\bar{X} = 4.26, S.D. = .58) ลำดับที่ 4 คือ ท่านจะคอยแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.17, S.D. = .61) ลำดับที่ 5 คือ ท่านกระตือรือร้นที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กร (\bar{X} = 4.13, S.D. = .64) ลำดับที่ 6 คือ ท่านกำหนดเป้าหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสมอ (\bar{X} = 4.05, S.D. = .62) และน้อยสุดคือ ท่านเต็มใจที่จะพูดคุยเพื่อชักชวนให้บุคคลไม่อยากจะลาออกจากองค์กรสังกัดไปร่วมงานกับองค์กรอื่น (\bar{X} = 3.81, S.D. = .82)

4.4 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้อธิบายถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม รายละเอียดดังตาราง 4.4



ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (n =98)

ผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่				
ท่านปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน	4.05	.62	มาก	3
ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามเป้าหมาย	4.15	.61	มาก	1
ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	4.12	.58	มาก	2
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.00	.59	มาก	4
ผลการปฏิบัติงาน				
ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.08	.50	มาก	

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ลำดับที่ 1 คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .62) ลำดับที่ 2 คือ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .58) ลำดับที่ 3 คือ ท่านปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .62) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .59)

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ (n =98)

ผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์				
ท่านสามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น	3.88	.61	มาก	3
ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.06	.59	มาก	1
ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น	4.06	.63	มาก	2
ผลการปฏิบัติงาน ตามความสัมพันธ์	4.00	.53	มาก	

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .53) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .59) ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .62) และน้อยสุด คือ ท่านสามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .61)

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตาม การเรียนรู้ (n =98)

ผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้				
ท่านให้ความสนใจกับการฝึกอบรมและเรียนรู้ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน	4.15	.62	มาก	2
ท่านพยายามสังสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.25	.59	มาก	1
ท่านค้นพบแนวคิดและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จากการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.91	.61	มาก	3
ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้	4.10	.48	มาก	

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .48) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ลำดับที่ 1 คือ ท่านพยายามสังสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .59) ลำดับที่ 2 คือ ท่านให้ความสนใจกับการฝึกอบรมและเรียนรู้เพื่อนำมาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .62) และน้อยสุด คือ ท่านค้นพบแนวคิดและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จากการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .61)

ตาราง 4.22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม (n =98)

ผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม				
ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม	2.84	1.17	ปานกลาง	4
ท่านสามารถค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาในการปฏิบัติงานได้	3.56	.75	มาก	2
วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านได้รับความยกย่องชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	3.36	.75	ปานกลาง	3
วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านช่วยให้ได้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.66	.67	มาก	1
ผลการปฏิบัติงาน ตามนวัตกรรม	3.35	.68	ปานกลาง	

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .68) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรมเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรมลำดับที่ 1 คือ วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านช่วยให้ได้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .68) ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .75) ลำดับที่ 3 คือ วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านได้รับความยกย่องชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .75) และน้อยสุด คือ ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.17)

4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (n = 98) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ อธิธิพลปัจจัยเชิงจิต ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงจิต ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและที่มีต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า อธิธิพลปัจจัยเชิงจิต ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและตัวทำนายเหล่านี้สัมพันธ์กัน ดังนั้นสมมติฐานพื้นฐานของ Multicollinearity คือ

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความจงรักภักดี (n = 98)

ปัจจัยเชิงจิต	ความจงรักภักดี				
	ความผูกพันต่อองค์กร	การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร	การปกป้ององค์กร	การประชาสัมพันธ์องค์กร	การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร
ความสำเร็จของงาน	.409**	.294**	.214*	.277**	.417**
ความก้าวหน้า	.357**	.365**	.334**	.404**	.210*
การยอมรับ	.422**	.438**	.274**	.385**	.43**
ความรับผิดชอบ	.437**	.342**	.366**	.486**	.578**
ลักษณะงาน	.597**	.542**	.433**	.461**	.548**
เงินเดือน	.468**	.413**	.247*	.272**	.164
โอกาสก้าวหน้า	.437**	.507**	.422**	.496**	.333**
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.526**	.546**	.435**	.545**	.429**
สถานภาพ	.539**	.618**	.395**	.415**	.318**
นโยบายและการบริหาร	.509**	.596**	.444**	.479**	.328**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.608**	.599**	.441**	.483**	.458**
ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	.609**	.590**	.337**	.360**	.314**

* มีนัยสำคัญที่ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ 0.01

ตาราง 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .409$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .294$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .214$), การประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .277$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .417$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้า ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .357$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .365$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .334$), การประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .404$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .210$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ การยอมรับ ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .422$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .438$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .274$), การประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .385$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .439$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ความรับผิดชอบ ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .437$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .342$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .366$), การประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .486$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .578$) ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจ ลักษณะงาน ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .597$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .542$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .433$), การประชาสัมพันธ์องค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .461$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .548$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน เงินเดือน ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .468$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .413$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .247$), การประชาสัมพันธ์องค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .272$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ ($R = .164$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน โอกาสก้าวหน้า ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .437$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .507$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .422$), การประชาสัมพันธ์องค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .496$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .333$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .526$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .546$), การปกป้ององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .435$), การประชาสัมพันธ์องค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .545$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .429$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน สถานภาพ ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .539$), การยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ($R = .618$), การ

ปกป้ององค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .395$), การประชาสัมพันธ์องค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .415$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .318$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน นโยบายและการบริหาร ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .509$), การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .596$), การปกป้ององค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .444$), การประชาสัมพันธ์องค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .479$), การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .328$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .608$), การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .599$), การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .441$), การประชาสัมพันธ์องค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .483$), การให้ความร่วมมือสนับสนุน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .458$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ที่มีต่อความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .609$), การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .590$), การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .337$), การประชาสัมพันธ์องค์กร มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .360$), การให้ความร่วมมือสนับสนุน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .314$) ตามลำดับ

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม (n = 98)

ปัจจัยจูงใจ	ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม			
	ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์	ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้	ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม
ความสำเร็จของงาน	.243*	.293**	.292**	.185
ความก้าวหน้า	.185	.257*	.271**	.236*
การยอมรับ	.332**	.378**	.401**	.265
ความรับผิดชอบ	.417**	.363**	.549**	.171
ลักษณะงาน	.496**	.372**	.470**	.130
เงินเดือน	.044	.105	.164	.220*
โอกาสก้าวหน้า	.290**	.276**	.289**	.220*
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.430**	.487**	.522**	.219*
สถานภาพ	.399**	.329**	.416**	.260**
นโยบายและการบริหาร	.307**	.258*	.323**	.327**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.350**	.330**	.334**	.096
ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	.266**	.183	.293**	.090

** มีนัยสำคัญที่ 0.01, * มีนัยสำคัญที่ 0.05

ตาราง 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .243$), ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .293$), ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .292$), ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม มีค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ ($R = .185$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่มีค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ($R = .350$), ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .330$), ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = .334$), ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม มีค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ ($R = .096$) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่มีค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ($R = .266$), ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ ($R = .183$), ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ($R = .293$), ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม มีค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ ($R = .090$) ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์กับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน, กับตัวแปรตาม ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardize		Standardiz		Collinearity			
	d		Ed		Statistics			
	Coefficients		Coefficient		t	p-value	Toler	VIF
	B	S.E.	Beta				ance	
1. (constant)	.868	.301		2.886	.005			
ด้านความสำเร็จของงาน (X ₁)	.099	.078	.110	1.278	.205	.537		
ความก้าวหน้า (X ₂)	-.112	.046	-.251	-	.017*	.378	2.647	
				2.438				
ความยอมรับ (X ₃)	-.068	.070	-.101	-.976	.332	.377	2.650	
ความรับผิดชอบ(X ₄)	.130	.093	.145	1.408	.163	.376	2.657	
ลักษณะของงาน(X ₅)	.102	.068	.156	1.484	.141	.364	2.744	
เงินเดือน(X ₆)	-.018	.049	-.030	-.354	.724	.554	1.806	
โอกาสก้าวหน้า (X ₇)	.131	.049	.263	2.691	.009*	.419	2.389	
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X ₈)	.182	.083	.243	2.196	.031*	.328	3.046	
สถานภาพ (X ₉)	.066	.072	.117	.911	.365	.245	4.075	
นโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	.011	.067	.020	.159	.874	.246	4.073	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₁)	.311	.066	.481	4.721	.000*	.386	2.591	
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X ₁₂)	-.067	.069	-.111	-.970	.335	.308	3.248	
N = 98								
R = .812		R ² = .659		Adj R ² = .611		S.E. = .274		F = 13.690
Df = 12		P-value = .000		Durbin- Watson = 1.514				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่า $p\text{-value} = .017$ ด้านโอกาสก้าวหน้า $p\text{-value} = .009$ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น $p\text{-value} = .031$ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน $p\text{-value} = .000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Tolerance = .537 ส่วนค่า VIF = 1.862 ด้านความก้าวหน้า Tolerance = .378 ส่วนค่า VIF = 2.647 ด้านการยอมรับ Tolerance = .377 ส่วนค่า VIF = 2.650 ด้านความรับผิดชอบ Tolerance = .376 ส่วนค่า VIF = 2.657 ด้านลักษณะของงาน Tolerance = .364 ส่วนค่า VIF = 2.744 ด้านเงินเดือน Tolerance = .554 ส่วนค่า VIF = 1.806 ด้านโอกาสก้าวหน้า Tolerance = .419 ส่วนค่า VIF = 2.389 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น Tolerance = .328 ส่วนค่า VIF = 3.046 ด้านสถานภาพ Tolerance = .245 ส่วนค่า VIF = 4.075 ด้านนโยบายและการบริหาร Tolerance = .246 ส่วนค่า VIF = 4.073 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน Tolerance = .386 ส่วนค่า VIF = 2.591 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน Tolerance = .308 ส่วนค่า VIF = 3.248 แสดงให้เห็น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในรูปข้อมูลดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .099, -.112, -.068, .130, .102, -.018, .131, .182, .066, .011, .311 และ -.067 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดี ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 61.10 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์อิทธิพลปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดีโดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .868 + .099X_1 + -.112X_2 + -.068X_3 + .130X_4 + .102X_5 + -.018X_6 + .131X_7 + .182X_8 + .066X_9 + .011X_{10} + .311X_{11} + -.067X_{12}$$

สมการพยากรณ์อิทธิพลปัจจัยลงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์การโดยใช้มาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .110X_1 + -.251X_2 + -.101X_3 + .145X_4 + .156X_5 + -.030X_6 + .263X_7 + .243X_8 + .117X_9 + .020X_{10} + .481X_{11} + -.111X_{12}$$



ตาราง 4.26 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Tolerance	VIF	
	B	S.E.	Beta	t	p-value		
1. (constant)	1.642	.361		4.551	.000		
ด้านความสำเร็จของงาน (X_1)	-.005	.093	-.006	-.056	.956	.537	1.862
ความก้าวหน้า (X_2)	-.061	.055	-.153	-1.109	.271	.378	2.647
ความยอมรับ (X_3)	.023	.084	.039	.280	.780	.377	2.650
ความรับผิดชอบ (X_4)	.206	.111	.257	1.858	.067	.376	2.657
ลักษณะของงาน (X_5)	.009	.082	.016	.114	.909	.364	2.744
เงินเดือน (X_6)	-.049	.059	-.095	-.831	.408	.554	1.806
โอกาสก้าวหน้า (X_7)	.031	.058	.069	.527	.600	.419	2.389
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_8)	.202	.099	.301	2.037	.045*	.328	3.046
สถานภาพ (X_9)	.120	.087	.237	1.384	.170	.245	4.075
นโยบายและการบริหาร (X_{10})	.034	.081	.073	.425	.672	.246	4.073
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{11})	.133	.079	.230	1.686	.095	.386	2.591
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (X_{12})	-.150	.083	-.275	-1.802	.075	.308	3.248
N = 98							
R = .624		R ² = .390		Adj R ² = .304		S.E. = .328	
Df = 12		P-value = .000		Durbin- Watson = 1.718			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า p-value = .045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Tolerance = .537 ส่วนค่า VIF = 1.862 ด้านความก้าวหน้า Tolerance = .378 ส่วนค่า VIF = 2.647 ด้านการยอมรับ Tolerance = .377 ส่วนค่า VIF = 2.650 ด้านความรับผิดชอบ Tolerance = .376 ส่วนค่า VIF = 2.657 ด้านลักษณะของงาน Tolerance = .364 ส่วนค่า VIF = 2.744 ด้านเงินเดือน Tolerance = .554 ส่วนค่า VIF = 1.806 ด้านโอกาสก้าวหน้า Tolerance = .419 ส่วนค่า VIF = 2.389 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น Tolerance = .328 ส่วนค่า VIF = 3.046 ด้านสถานภาพ Tolerance = .245 ส่วนค่า VIF = 4.075 ด้านนโยบายและการบริหาร Tolerance = .246 ส่วนค่า VIF = 4.073 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน Tolerance = .386 ส่วนค่า VIF = 2.591 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน Tolerance = .308 ส่วนค่า VIF = 3.248 แสดงให้เห็น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinerity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ในรูปข้อมูลดิบ (B) มีค่าเท่ากับ -.005, -.061, .023, .206, .009, -.049, .031, .202, .120, .034, .133 และ -.150 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลปัจจัยจูงใจที่มีต่อความผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 30.40 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์อิทธิพลปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดีโดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.642 + -.055X_1 + -.061X_2 + .023X_3 + .206X_4 + .009X_5 + -.049X_6 + .031X_7 + .202X_8 + .120X_9 + .034X_{10} + .133X_{11} + -.150X_{12}$$

สมการพยากรณ์อิทธิพลปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = -.006X_1 + -.153X_2 + .039X_3 + .257X_4 + .016X_5 + -.095X_6 + .069X_7 + .301X_8 + .237X_9 + .073X_{10} + .230X_{11} + -.275X_{12}$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.4 อภิปรายผล

5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน รวมจำนวน 87 ข้อ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกลับมาสมบรูณ์ร้อยละ 79.04 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยวิเคราะห์พารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ และใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ (SPSS) มาช่วยในการประเมินผล

5.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผล จำนวน 98 คน พบว่า

5.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 75.51 และเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49
2. อายุ ส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45 ลำดับถัดมามีอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.37 ลำดับถัดมามีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 ลำดับถัดมามีอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31 ลำดับถัดมามีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 ลำดับถัดมามีอายุ 20 -25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และมีอายุ 46 - 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 เป็นลำดับสุดท้าย

3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 75.51 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และน้อยสุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 ลำดับถัดมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 ลำดับถัดมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.41 และประสบการณ์ในการทำงาน 16 -17 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และ 21 - 25 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 เป็นลำดับสุดท้าย

5. เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนสูงสุดอยู่ในช่วง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 ลำดับถัดมาคือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31 ลำดับถัดมา 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ลำดับถัดมา 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และ 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 เป็นลำดับสุดท้าย

6. สังกัดส่วนงาน ส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในคณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 67.35 ลำดับถัดมาคือคณะพยาบาลศาสตร์ และ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 16 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.33

5.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ 12 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

5.2.2.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} =

4.14, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติในลำดับที่ 1 คือ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .59) และรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .61) และมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเป็นอุปสรรค ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .55) และมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .68) และบุคลากรสายปฏิบัติการสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .68)

5.2.2.2 ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .98) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติในลำดับที่ 1 คือ บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.02) และได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.14) และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.05) และงานในหน้าที่รับผิดชอบมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 1.17)

5.2.2.3 ด้านการยอมรับ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านการยอมรับเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .65) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการยอมรับเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับในลำดับที่ 1 บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .83) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .73) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .80) การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .78) ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .74)

5.2.2.4 ด้านรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านรับผิดชอบเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบในลำดับที่ 1 คือ แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .61) บุคลากรสายปฏิบัติการใช้ความรู้ความสามารถ

ของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .65) มักวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .65) บุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .72) และยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .64) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .69)

5.2.2.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านลักษณะงานงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยจูงใจอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .67) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติลำดับที่ 1 คือ องค์การได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .77) บุคลากรได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .82) และรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ยากปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .71)

ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

5.2.2.6 ด้านลักษณะเงินเดือน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านลักษณะเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .77) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านเงินเดือนเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านเงินเดือนลำดับที่ 1 คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .84) บุคลากรสายปฏิบัติการพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .91) และพอใจในการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .92) สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = .99)

5.2.2.7 ด้านโอกาสก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านโอกาสก้าวหน้าลำดับที่ 1 คือ บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .96) ได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.01) และหน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.07)

5.2.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยค้ำจุนอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .59) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นรายชื่อพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการมีความสุขในปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .72) และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .79) ในหน่วยงานสังกัดของท่านมีการทำงานร่วมมือทำงานกันอย่างเป็นที่ม($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .82) บุคลากรให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .70) และคิดว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ มักให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาเพื่อท่านมีปัญหอย่างจริงจัง($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .89)

5.2.2.9 ด้านสถานภาพ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านสถานภาพเป็นปัจจัยค้ำจุน อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .78) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านสถานภาพเป็นรายชื่อ พบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการคิดว่าผู้บังคับบัญชามักให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .85) และคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .86) และคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .83)

5.2.2.10 ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยค้ำจุน อยู่ที่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นรายชื่อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารลำดับที่ 1 คือ องค์การมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .93) องค์การท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .92) และ องค์การมีการมอบหมายงาน

ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .94) และน้อยสุด คือ องค์การมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.00)

5.2.2.11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอยู่ที่ระดับมาก($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .68)และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานลำดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .77) และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .74) และองค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .82)

5.2.2.12 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอยู่ที่ระดับมาก($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .72) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นลำดับที่ 1 คือ องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .81) และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .77) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .85)

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์การ 5 ด้าน ดังนี้

5.2.3.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ที่ระดับมาก($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .58) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์การลำดับที่ 1 คือ บุคลากรสายปฏิบัติการแสดงตัวต่อบุคคลภายนอกองค์การ

ว่าเป็นพนักงานในสังกัดขององค์การสังกัดอย่างภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .64) และมีรู้สึกพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .78) มีความรู้สึกพึงพอใจกับผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงาน ขององค์การสังกัด ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .67) และแม้จะได้รับโอกาสร่วมงานกับองค์การอื่นก็ยังคงการทำงานกับองค์การปัจจุบันต่อไป ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .76) รู้สึกห่วงใยเมื่อได้ทราบข่าวว่าองค์การสังกัดของท่านประสบปัญหา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .70) เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งงานว่างอยากแนะนำบุคคลอื่นที่รู้จักให้มาร่วมงานกับองค์การ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .70)

5.2.3.2 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .58) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การลำดับที่ 1 คือ ยอมรับต่อคุณค่าขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .64) และยอมรับเป้าหมายขององค์การสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .62) ยอมรับเอาแนวทางดำเนินงานขององค์การสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .70) และเมื่อมีโอกาสจะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นภายนอกหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานเสมอไว้ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .73)

5.2.3.3 ด้านการปกป้ององค์การ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านการปกป้ององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .56) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการปกป้ององค์การเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการปกป้ององค์การลำดับที่ 1 คือ บุคลากรใช้ทรัพย์สินขององค์การสังกัดอย่างระมัดระวัง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .62) และเต็มใจปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการวินัยพนักงานขององค์การสังกัดอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .62) บุคลากรสายปฏิบัติการไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันอาจจะทำให้บุคคลอื่นมององค์การสังกัดของท่านในทางลบ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .80) และเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การสังกัดในทางลบ จะให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางบวกทันที ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .87)

5.2.3.4 ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร จากการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .54) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กรเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการประชาสัมพันธ์องค์กรลำดับที่ 1 คือ หากมีโอกาสไม่ดังเลขที่จะกระทำสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องที่สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์กรที่สังกัด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .63) และเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับองค์กรสังกัดของท่านต่อบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .63) เต็มใจชักชวนบุคคลภายนอกมาใช้บริการขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .69) และมักจะกล่าวถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .66)

5.2.3.5 ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กรเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กรลำดับที่ 1 คือ บุคลากรมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .57) และยินดีรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานของท่านจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .57) บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .58) และจะคอยแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .61) มีความกระตือรือร้นที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .64) และกำหนดเป้าหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสมอ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .62) เต็มใจที่จะพูดคุยเพื่อชักชวนให้บุคคลไม่อยากจะลาออกจากองค์กรสังกัดไปร่วมงานกับองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .82)

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ดังนี้

5.2.4.1 ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการเห็นด้วยกับด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ อยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตาม

เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .61) ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .58) บุคลากรปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .62) และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .59)

5.1.4.2 ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการเห็นด้วยกับด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .53) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .59) และสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .63) สามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นได้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .61)

5.1.4.3 ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .48) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้เป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรสายปฏิบัติการพยายามสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .59) และให้ความสนใจกับการฝึกอบรมและเรียนรู้เพื่อนำมาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .62) บุคลากรสายปฏิบัติการค้นพบแนวคิดและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จากการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .61)

5.1.4.4 ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .68) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรมเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรมลำดับที่ 1 คือ วิธีการทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรสายปฏิบัติการช่วยให้ได้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .67) และสามารถค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ มาในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .75)

วิธีการทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรสายปฏิบัติการได้รับความยกย่องชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .75) และได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.17)

5.3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.6 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาภาพรวมการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรอิสระ พบว่า P-value = 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาจากทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ มีค่าเท่ากับ .099, -.112, -.068, .130, .102, -.018, .131, .182, .066, .011, .311, -.067 และค่า R = .812 แสดงถึงระดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก

นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาภาพรวมการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรอิสระ พบว่า $P\text{-value} = 0.00$ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาจากทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ มีค่าเท่ากับ $-0.055, -0.061, 0.023, 0.206, 0.009, -0.049, 0.031, 0.202, 0.120, 0.034, 0.133, -0.150$ และค่า $R = 0.624$ แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางบวก

5.4 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) ของ Frederick Herzberg. (1959). ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความก้าวหน้า 3. ด้านการยอมรับ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6. ด้านเงินเดือน 7. ด้านโอกาสก้าวหน้า 8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 9. ด้านสถานภาพ 10. ด้านนโยบายและการบริหาร 11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 12. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร ด้านการปกป้ององค์กร ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

จากการศึกษา ข้อมูลทางประชากรศาสตร์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อความจงรักภักดี ต่อองค์การของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แบ่งออกเป็นเพศหญิงร้อยละ 75.50 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.50 โดยส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31 – 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 22.40 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดร้อยละ 75.50 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 30.60 เงินเดือนต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.80 ส่วนใหญ่สังกัดคณะสหเวชศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 67.30 ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และด้านความโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสถานภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง มีความเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านการปกป้ององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านการประชาสัมพันธ์องค์การ ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ จูไรต์นีย์ บัวสุวรรณ (2556) การได้รับการยอมรับจากองค์การ เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมาย ความท้าทายของงานจะช่วยส่งเสริมทักษะและประสบการณ์ได้เป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าอยากปฏิบัติงานให้กับองค์การ รวมไปถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมยังมีความสัมพันธ์เชิงบวก เช่นเดียวกับกรองกาญจน์ ทองสุข (2554) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมาก จะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก และยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเท เสียสละ และทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์การในภาพรวมของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ดอยู่ในระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสถานภาพ และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจที่มีส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา มีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้ และความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ที่ได้รับมอบหมายมี ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมอบหมายงานที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือน ความตระหนักถึงความเห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อ ให้ความ ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชา มีสภาพแวดล้อม สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ปฏิบัติงานมีความครบครัน ไม่ ขาดุดเสียหายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ รวมไปถึงสภาพแวดล้อม ในห้องทำงานและ สถานที่โดยรอบที่ส่งเสริมความรู้สึก และกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน สอดคล้องกับศุภรางค์ สุขถาวรธรรม (2555) บุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตร ธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ความมั่นคงและปลอดภัยที่ บุคลากรได้รับเนื่องจากองค์การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจการเงินของประเทศ ประกอบ ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจนในเรื่องการให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อสร้าง ความรู้สึกผูกพันกับองค์การให้แก่บุคลากร ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และเสริมเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการอื่นเพื่อความสุขของ บุคลากร มอบหมายลักษณะงานที่ท้าทาย และยังพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีค่า มาก และแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสถานที่และ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ระดับมาก การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ โดยพบว่ารายได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พนักงานได้โอกาสศึกษาต่อหรืออบรมพัฒนาความรู้มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบบนนโยบายบริษัท

5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีแรงจูงใจที่มีต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควร พิจารณา สร้างแรงจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางาน หรือคิดค้น วิธีการทำงานใหม่ของตนเอง สร้างความกระตือรือร้นมีความพร้อมในการเรียนรู้หรือค้นหาวิธีการ เพื่อพัฒนางานเพิ่มคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

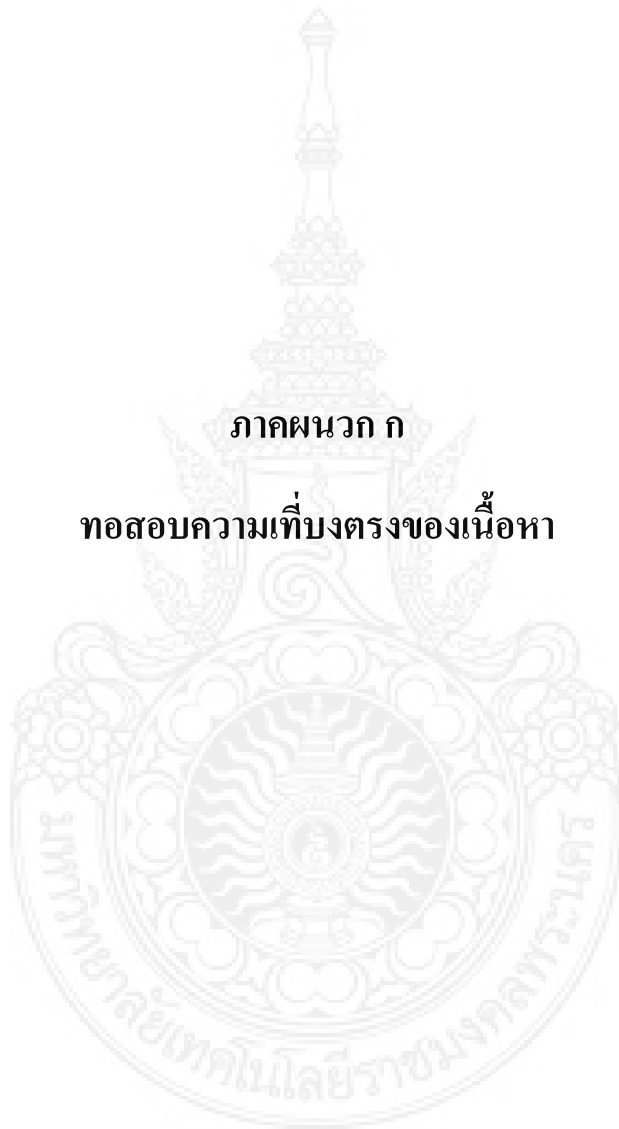
1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาที่ ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาที่ ส่งผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ
3. ควรมีการศึกษาวิจัย กลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพให้ครบทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา





แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและ
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.....

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วย 4 ตอน

1. แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	6 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	48 ข้อ
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดี	25 ข้อ
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	14 ข้อ

วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทำได้โดยการนำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณา ดัชนีที่ใช้แสดงค่าสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence index – IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด |

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ตอนที่ 1 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

6 -10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21-25 ปี

26 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท

30,001 – 35,000 บาท

35,000 บาทขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

คณะสหเวชศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์

คณะจิตวิทยา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตอนที่ 2 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จของงาน คือ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่องานที่ได้ตนเองได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงาน

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ			
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ			
3. ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเป็นอุปสรรค			
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้			
5. ท่านมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด			

ความก้าวหน้า คือ โอกาสในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ หรือการได้รับรางวัล หรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินการได้รับโอกาสในการปรับตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและสามารถต่อ ยอดไปสู่อนาคตจากผู้บริหาร

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านความก้าวหน้า			
6. งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น			
7. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง			
8. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา			
9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น			

การยอมรับ บุคคลากรได้รับการไว้วางใจ ให้เกียรติ การฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารขององค์กรในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านการยอมรับ			
10. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
11. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน			
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน			
13. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านเสมอ			
14. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี			

ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ตนเองถูกมอบหมาย และรับผิดชอบและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ มีการวางแผนและเตรียมสำหรับการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านความรับผิดชอบ			
15. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่			
16. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา			
17. แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่			
18. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ			
19. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ			
20. ท่านมักวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานเสมอ			

ลักษณะของงาน คือ รูปแบบ ความเหมาะสมในด้านปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย
รวมไปถึงการมอบหมายงานที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
21. องค์การของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน			
22. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่			
23. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติ			

เงินเดือน คือ ความสมเหตุสมผลของค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่บุคลากรได้รับ
เมื่อเทียบกับภาระงาน

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านเงินเดือน			
24. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน			
25. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละปี			
26. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้			
27. สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้			

โอกาสก้าวหน้า คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน

ข้อความ	+1	-1	0
ด้านโอกาสก้าวหน้า			
28. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้			
29. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่			
30. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา			

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ ความตระหนักถึงความเห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อ ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	+1	-1	0
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น			
31. ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น			
32. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ มักให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเพื่อท่านมีปัญหอย่างจริงจัง			
33. ในหน่วยงานสังกัดของท่านมีการทำงานร่วมมือทำงานกันอย่างเป็นทีม			
34. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้			
35. ท่านมีความสุขในปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน			

สถานภาพ คือ การได้รับความเชื่อถือ และให้เกียรติ ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรสายปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงได้รับการดูแลและให้ความสำคัญ และให้คำแนะนำแนวทางช่วยแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านสถานภาพ			
36. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ			
37. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค			
38. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			

นโยบายและการบริหาร คือ นโยบายและการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงนโยบายด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ สวัสดิการ เป็นต้น

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านนโยบายและการบริหาร			
39. องค์การของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน			
40. องค์การท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน			
41. องค์การของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม			
42. องค์การของท่านมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง			

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ปฏิบัติงานมีความครบครัน ไม่ชำรุดเสียหายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในห้องทำงานและ สถานที่โดยรอบที่ส่งเสริมความรู้สึก และกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน

ข้อความ	+1	-1	0
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
43. องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการทำมาใช้งาน			
44. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น			
45. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน			

ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน คือ ความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินของบุคลากรสายปฏิบัติการ เช่น ปลอดภัยจากเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ชำรุดเสียหาย ปลอดภัยจากการถูกโจรกรรมทรัพย์สินจากมิจฉาชีพ

ข้อความ	+1	-1	0
ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน			
46. องค์การที่ท่านร่วมงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ			
47. สถานที่ทำงานมีความมั่นคงและรู้สึกมีความปลอดภัย			
48. องค์การที่ท่านทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมีสภาพพร้อมใช้งาน			

ตอนที่ 3 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ แสดงออกถึงความต้องการคงไว้ซึ่งสถานะภายในองค์กรไม่เกิดความรู้สึกอยากลาออก และภูมิใจมั่นว่าจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรไปตลอด รวมไปถึงการแสดงออกถึงความห่วงใยสถานะขององค์กรเมื่อประสบปัญหา

ข้อความ	+1	-1	0
ด้านความผูกพันต่อองค์กร			
1. ท่านแสดงตัวต่อบุคคลภายนอกองค์กรว่าเป็นพนักงานในสังกัดขององค์กรสังกัดอย่างภาคภูมิใจ			
2. เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งงานว่าง ท่านอยากแนะนำบุคคลอื่นที่รู้จักให้มาร่วมงานกับองค์กรสังกัดของท่าน			
3. แม้จะได้รับโอกาสร่วมงานกับองค์กรอื่นท่านยังอยากทำงานกับองค์กรปัจจุบันของท่านต่อไป			
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ			
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติราชการขององค์กรสังกัด			
6. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อได้ทราบข่าวว่าองค์กรสังกัดของท่านประสบปัญหา			

การยอมรับเป้าหมายขององค์การ คือ การยอมรับจุดมุ่งหมายและแผนการดำเนินงานขององค์การและมีความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาองค์การไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้ บอกกล่าวแก่บุคคลอื่นถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานขององค์การ

ข้อความถาม	+1	-1	0
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ			
7. ท่านยอมรับต่อคุณค่าขององค์การที่ได้กำหนดไว้			
8. ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์การสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย			
9. ท่านยอมรับเอาแนวทางดำเนินงานขององค์การสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย			
10. เมื่อมีโอกาส ท่านจะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นภายนอกหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานเสมอ			

การปกป้ององค์การ คือ ปกป้ององค์การเมื่อบุคคลอื่นภายนอกหรือบุคลากรภายในองค์การวิจารณ์องค์การ รักษาผลประโยชน์ขององค์การและไม่กระทำการสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือทำให้องค์การเสียประโยชน์

ข้อความถาม	+1	-1	0
ด้านการปกป้ององค์การ			
11. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การสังกัดของท่านในทางลบ ท่านจะให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางบวกทันที			
12. ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์การสังกัดอย่างระมัดระวัง			
13. ท่านไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันอาจจะทำให้บุคคลอื่นมององค์การสังกัดของท่านในทางลบ			
14. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการวินัยพนักงานขององค์การสังกัดอย่างเคร่งครัด			

การประชาสัมพันธ์องค์การ คือ ความรู้สึกเต็มอกเต็มใจ และรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ โดยสามารถถ่ายทอดมุมมองความภาคภูมิใจนั้นให้แก่บุคคลภายนอกได้รับรู้ พร้อมให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การแก่บุคคลภายนอก ชักชวนให้บุคคลอื่นมาใช้บริการขององค์การ

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านการประชาสัมพันธ์องค์การ			
15. ท่านเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับองค์การสังกัดของท่านต่อบุคคลภายนอก			
16. ท่านมักจะกล่าวถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขององค์การสังกัด			
17. หากมีโอกาสท่านไม่ลังเลที่จะกระทำการใดก็ตามที่เป็นเรื่องที่ดีที่สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์การสังกัด			
18. ท่านเต็มใจชักชวนบุคคลภายนอกมาใช้บริการขององค์การสังกัดของท่าน			

การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ คือ ความเต็มอกเต็มใจให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ ทุ่มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด การทำสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับข้อเสนอในการปรับปรุงผลงานจากบุคคลอื่น

ข้อคำถาม	+1	-1	0
การให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์การ			
19. ท่านกำหนดเป้าหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสมอ			
20. ท่านกระตือรือร้นที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์การ			
21. ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่			
22. ท่านมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเสมอ			
23. ท่านจะคอยแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ			

24. ท่านยินดีรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานของท่านจากบุคคลอื่น			
25. ท่านเต็มใจที่จะพูดคุยเพื่อชักชวนให้บุคคลไม่อยากจะลาออกจากองค์กรสังกัดไปร่วมงานกับองค์กรอื่น			

ตอนที่ 4 แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลา มีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่			
1. ท่านปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน			
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามเป้าหมาย			
3. ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด			
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี			

ผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ไม่เกี่ยวข้องกับการประจำเป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษด้วยความเต็มอกเต็มใจ

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์			
5. ท่านสามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นได้			
6. ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี			
7. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้			

ผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความพร้อมและตั้งใจในการเรียนรู้หรือค้นหาวิธีการเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถเพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติและนำมาใช้กับการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้			
8. ท่านให้ความสนใจกับการฝึกอบรมและเรียนรู้เพื่อนำมาปฏิบัติงาน			
9. ท่านพยายามสังสรรค์ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ			
10. ท่านค้นพบแนวคิดและเทคนิควิธีการใหม่ ๆ จากการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้กับการปฏิบัติงาน			

ผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม คือ บุคลากรสายปฏิบัติการมีความกระตือรือร้นมีความพร้อมในการเรียนรู้หรือค้นหาวิธีการเพื่อพัฒนางานเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อคำถาม	+1	-1	0
ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม			
11. ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม			
12. ท่านสามารถค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาในการปฏิบัติงานได้			
13. วิธีการทำงานใหม่ ๆ ของท่านได้รับความยกย่องชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน			
14. วิธีการทำงานใหม่ ๆ ของท่านช่วยให้ได้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น			

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ

(.....)

ที่ สปท./๓๑๑๗๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชัยโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ อีรสรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวชญัญญรัฐ จีปน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๘-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ธนธัส ทัตหมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๑๙๗๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวชญัญญัฐ จิปน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๘-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสกฐ์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ธนอิส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๑๑๗๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน รองศาสตราจารย์บุญถวิล ชูทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสาวชญญณ์รัฐ จีปน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๘-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี ดร.ชัยเสกข์ พรหมศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อนุช ทัฬหกุล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

ตาราง 1 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเป็นอุปสรรค	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ท่านมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 2 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
6. งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
7. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานจากความสามารถของ ตนเอง	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ท่านได้รับการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 3 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
10. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
13. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 4 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
15. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
16. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา	1	1	1	3	1	ผ่าน
17. แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นงนุช	Total	IOC	Result
18. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ	1	1	1	3	1	ผ่าน
19. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
20. ท่านมีกวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 5 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นงนุช	Total	IOC	Result
21. องค์การของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	1	1	1	3	1	ผ่าน
22. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
23. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะทำทลายความสามารถและ จงใจให้ท่านอยากปฏิบัติ	1	0	1	2	0.67	ผ่าน

ตาราง 6 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
24. เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ผ่าน
25. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ การปรับเพิ่มในแต่ละปี	1	1	1	3	1	ผ่าน
26. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการ ด้านต่างๆ ที่องค์การจัดให้	1	1	1	3	1	ผ่าน
27. สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ให้ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 7 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้า

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
28. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	3	1	ผ่าน
29. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
30. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 8 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
31. ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน
32. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ มักให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาเพื่อท่านมีปัญหอย่างจริงจัง	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทธินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
33. ในหน่วยงานสังกัดของท่านมี การทำงานร่วมมือทำงานกันอย่างเป็น ทีม	1	1	1	3	1	ผ่าน
34. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและ กันได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
35. ท่านมีความสุขในปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 9 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทธิ นันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
36. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของ ท่านมักให้คำปรึกษาเมื่อท่านมี ปัญหาและให้ความช่วยเหลือ อย่างจริงจัง	1	1		2	0.67	ผ่าน
37. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของ ท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม	1	1		2	0.67	ผ่าน

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
38. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	1		2	0.67	ผ่าน

ตาราง 10 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
39. องค์การของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ผ่าน
40. องค์การท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
41. องค์การของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ผ่าน
42. องค์การของท่านมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 11 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
43. องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการทำมาใช้งาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
44. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน
45. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 12 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
46. องค์การที่ท่านร่วมงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นงนุช	Total	IOC	Result
47. สถานที่ทำงานมีความมั่นคง และรู้สึกมีความปลอดภัย	1	1	1	3	1	ผ่าน
48. องค์การที่ท่านทำงานมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานที่ทันสมัยมีสภาพพร้อม ใช้งาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 13 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านความ
ผูกพันต่อองค์การ

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นงนุช	Total	IOC	Result
1. ท่านแสดงตัวต่อบุคคลภายนอก องค์การว่าเป็นพนักงาน ใน สังกัดขององค์การสังกัดอย่าง ภาคภูมิใจ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งงานว่าง ท่านอยากแนะนำบุคคลอื่นที่รู้จักให้ มาร่วมงานกับองค์การสังกัดของ ท่าน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
3. แม้จะได้รับโอกาสร่วมงานกับ องค์กรอื่นท่านยังอยากทำงานกับ องค์กรปัจจุบันของท่านต่อไป	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่องานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลการ ดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติ ราชการขององค์กรสังกัด	1	0	1	2	0.67	ผ่าน
6. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อได้ทราบข่าว ว่าองค์กรสังกัดของท่านประสบ ปัญหา	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 14 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการยอมรับ
เป้าหมายขององค์กร

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
1. ท่านยอมรับต่อคุณค่าของ องค์กรที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
2. ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์การสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ท่านยอมรับเอาแนวทางดำเนินงานขององค์การสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. เมื่อมีโอกาส ท่านจะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นภายนอกหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 15 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านการปกป้ององค์การ

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
5. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การสังกัดของท่านในทางลบ ท่านจะให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางบวกทันที	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
6. ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์การ สังกัดอย่างระมัดระวัง	1	1	1	3	1	ผ่าน
7. ท่านไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอัน อาจจะทำให้บุคคลอื่นมององค์การ สังกัดของท่านในทางลบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
8. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการวินัย พนักงานขององค์การสังกัดอย่าง เคร่งครัด	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 16 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านการ
ประชาสัมพันธ์ขององค์การ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
9. ท่านเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวก เกี่ยวกับองค์การสังกัดของท่านต่อ บุคคลภายนอก	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
9. ท่านเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับองค์การสังกัดของท่านต่อบุคคลภายนอก	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. ท่านมักจะกล่าวถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขององค์การสังกัด	1	1	1	3	1	ผ่าน
11. หากมีโอกาสท่านไม่ลังเลที่จะกระทำการใดก็ตามที่เป็นเรื่องที่สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์การสังกัด	1	1	1	3	1	ผ่าน
12. ท่านเต็มใจชักชวนบุคคลภายนอกมาใช้บริการขององค์การสังกัดของท่าน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 17 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ความจงรักภักดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนขององค์การ

ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
13. ท่านกำหนดเป้าหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
14. ท่านกระตือรือร้นที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์การ	1	1	1	3	1	ผ่าน
15. ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ผ่าน
16. ท่านมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
17. ท่านจะคอยแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
18. ท่านยินดีรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานของท่านจากบุคคลอื่น	1	1	1	3	1	ผ่าน
19. ท่านเต็มใจที่จะพูดคุยเพื่อชักชวนให้บุคคลไม่อยากจะลาออกจากองค์การสังกัดไปร่วมงานกับองค์การอื่น	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 18 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นงกุล	Total	IOC	Result
1. ท่านปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 19 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นงกุล	Total	IOC	Result
5. ท่านสามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
7. ท่านสามารถติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้	1	0	1	2	0.67	ผ่าน

ตาราง 20 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน
ตามการเรียนรู้

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
8. ท่านให้ความสนใจกับการ ฝึกอบรมและเรียนรู้เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
9. ท่านพยายามสังสมประสบการณ์ จากการปฏิบัติงานเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
10. ท่านค้นพบแนวคิดและเทคนิค วิธีการใหม่ๆ จากการเรียนรู้เพื่อ นำมาใช้กับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน

ตาราง 21 ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผลการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม

ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ			แปลผล		
	รศ.ดร. สิทธิ์	รศ.ดร. สุทินันท์	รศ.นฤกุล	Total	IOC	Result
11. ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม	1	0	1	2	0.67	ผ่าน
12. ท่านสามารถค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	3	1	ผ่าน
13. วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านได้รับความยกย่องชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
14. วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านช่วยให้ได้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
a1	322.90	1840.093	.683	.982
a2	322.83	1851.592	.600	.982
a3	322.87	1858.120	.544	.982
a4	322.90	1846.921	.714	.982
a5	322.90	1840.990	.761	.982
a6	323.57	1828.116	.650	.982
a7	323.40	1831.903	.661	.982
a8	323.37	1839.344	.598	.982
a9	323.50	1824.259	.719	.982
a10	323.47	1832.051	.709	.982
a11	323.47	1839.637	.670	.982
a12	323.37	1837.689	.716	.982
a13	323.20	1845.338	.657	.982
a14	323.37	1845.826	.676	.982
a15	322.70	1858.148	.597	.982
a16	322.93	1849.857	.681	.982
a17	323.00	1861.862	.387	.982

Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
a18	323.10	1854.783	.514	.982
a19	323.07	1850.271	.658	.982
a20	323.10	1840.369	.602	.982
a21	323.17	1835.454	.704	.982
a22	323.43	1846.875	.643	.982
a23	323.17	1838.420	.789	.982
a24	323.67	1841.264	.615	.982
a25	323.90	1819.679	.738	.982
a26	323.60	1847.697	.499	.982
a27	323.70	1839.321	.616	.982
a28	323.67	1841.747	.775	.982
a29	323.83	1822.833	.828	.982
a30	323.90	1817.197	.743	.982
a31	323.47	1844.809	.596	.982
a32	323.70	1823.528	.708	.982
a33	323.20	1847.752	.581	.982
a34	323.20	1825.338	.705	.982
a35	323.27	1829.513	.785	.982
a36	323.37	1833.689	.701	.982
a37	323.50	1842.603	.625	.982
a38	323.47	1828.533	.724	.982

Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
a39	323.60	1824.938	.836	.982
a40	323.63	1835.757	.657	.982
a41	323.70	1805.666	.915	.982
a42	323.77	1824.392	.791	.982
a43	323.63	1829.275	.638	.982
a44	323.27	1854.547	.460	.982
a45	323.53	1844.878	.397	.982
a46	323.37	1846.585	.527	.982
a47	323.43	1856.116	.492	.982
a48	323.53	1834.602	.596	.982
LOY1	323.43	1834.806	.745	.982
LOY2	323.73	1823.237	.800	.982
LOY3	323.53	1837.844	.658	.982
LOY4	323.17	1842.764	.717	.982
LOY5	323.43	1829.633	.821	.982
LOY6	323.30	1844.424	.724	.982
LOY7	323.47	1845.292	.713	.982
LOY8	323.43	1842.737	.765	.982
LOY9	323.53	1836.326	.754	.982
LOY10	323.53	1846.740	.681	.982
LOY11	323.53	1848.878	.644	.982

Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
LOY12	323.13	1867.568	.428	.982
LOY13	323.27	1873.444	.230	.982
LOY14	323.20	1861.062	.405	.982
LOY15	323.03	1867.344	.461	.982
LOY16	323.13	1861.016	.429	.982
LOY17	323.13	1867.982	.419	.982
LOY18	323.20	1840.028	.743	.982
LOY19	323.13	1843.223	.791	.982
LOY20	322.93	1847.720	.664	.982
LOY21	322.93	1860.064	.452	.982
LOY22	322.80	1856.166	.554	.982
LOY23	322.93	1853.857	.669	.982
LOY24	322.87	1858.051	.545	.982
LOY25	323.03	1840.516	.747	.982
JOB1	323.07	1869.995	.370	.982
JOB2	323.00	1861.103	.464	.982
JOB3	323.10	1861.679	.523	.982
JOB4	323.00	1857.724	.648	.982
JOB5	323.17	1840.282	.636	.982
JOB6	323.17	1842.902	.599	.982
JOB7	323.03	1860.309	.552	.982

Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
JOB8	323.17	1860.902	.451	.982
JOB9	322.97	1858.516	.599	.982
JOB10	323.10	1864.576	.526	.982
JOB11	323.97	1823.413	.586	.982
JOB12	323.43	1862.254	.367	.982
JOB13	323.70	1842.562	.573	.982
JOB14	323.37	1861.137	.350	.982

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 87

Alpha = .982

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
a1	173.37	730.309	.708	.973
a2	173.30	739.252	.583	.974
a3	173.33	741.747	.575	.974
a4	173.37	736.171	.701	.973
a5	173.37	732.585	.744	.973
a6	174.03	725.137	.624	.974
a7	173.87	725.775	.668	.973
a8	173.83	728.144	.653	.973
a9	173.97	721.895	.709	.973
a10	173.93	725.168	.732	.973
a11	173.93	730.409	.686	.973
a12	173.83	729.109	.734	.973
a13	173.67	734.713	.656	.974
a14	173.83	734.971	.677	.973
a15	173.17	744.213	.550	.974

Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
a16	173.40	737.628	.679	.974
a17	173.47	745.913	.365	.974
a18	173.57	741.426	.493	.974
a19	173.53	737.499	.667	.974
a20	173.57	730.668	.619	.974
a21	173.63	727.964	.714	.973
a22	173.90	734.921	.662	.973
a23	173.63	731.206	.766	.973
a24	174.13	729.982	.660	.973
a25	174.37	718.309	.741	.973
a26	174.07	737.168	.476	.974
a27	174.17	733.799	.552	.974
a28	174.13	733.016	.760	.973
a29	174.30	719.597	.848	.973
a30	174.37	717.413	.733	.973
a31	173.93	735.789	.561	.974
a32	174.17	719.454	.734	.973
a33	173.67	737.333	.553	.974
a34	173.67	723.885	.670	.973
a35	173.73	725.030	.778	.973
a36	173.83	724.557	.760	.973

Scale	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Variance if Item Deleted	Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
a37	173.97	729.482	.704	.973
a38	173.93	722.340	.759	.973
a39	174.07	721.099	.852	.973
a40	174.10	727.059	.689	.973
a41	174.17	709.937	.912	.973
a42	174.23	719.013	.843	.973
a43	174.10	725.334	.621	.974
a44	173.73	741.720	.430	.974
a45	174.00	735.793	.370	.975
a46	173.83	732.489	.589	.974
a47	173.90	738.783	.561	.974
a48	174.00	726.276	.625	.974

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 48

Alpha = .974

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
LOY1	92.20	124.234	.701	.948
LOY2	92.50	121.431	.750	.947
LOY3	92.30	123.803	.678	.948
LOY4	91.93	125.444	.726	.948
LOY5	92.20	123.131	.765	.947
LOY6	92.07	125.444	.764	.947
LOY7	92.23	126.530	.694	.948
LOY8	92.20	125.200	.794	.947
LOY9	92.30	124.286	.730	.948
LOY10	92.30	127.390	.629	.949
LOY11	92.30	126.424	.694	.948
LOY12	91.90	131.817	.454	.950
LOY13	92.03	133.964	.203	.953
LOY14	91.97	129.620	.443	.951
LOY15	91.80	130.303	.624	.949

Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
LOY16	91.90	128.921	.517	.950
LOY17	91.90	130.714	.549	.950
LOY18	91.97	124.516	.765	.947
LOY19	91.90	126.921	.707	.948
LOY20	91.70	126.286	.703	.948
LOY21	91.70	128.631	.545	.950
LOY22	91.57	127.771	.646	.949
LOY23	91.70	127.872	.722	.948
LOY24	91.63	128.723	.609	.949
LOY25	91.80	125.683	.703	.948

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 25

Alpha = .951

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
JOB1	49.70	46.079	.271	.911
JOB2	49.63	44.102	.444	.907
JOB3	49.73	43.168	.658	.900
JOB4	49.63	42.999	.734	.899
JOB5	49.80	39.545	.755	.895
JOB6	49.80	39.821	.727	.896
JOB7	49.67	43.609	.595	.902
JOB8	49.80	43.062	.551	.903
JOB9	49.60	43.076	.683	.900
JOB10	49.73	44.133	.601	.903
JOB11	50.60	36.041	.718	.901
JOB12	50.07	40.340	.758	.895
JOB13	50.33	39.816	.684	.898
JOB14	50.00	41.241	.590	.902

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 14

Alpha = .907



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20-25 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี 36-40 ปี
 41-45 ปี 46-50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 -10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21-25 ปี 26 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 35,000 บาท 35,001 บาทขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

คณะสหเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
 คณะจิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
3. ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเป็นอุปสรรค					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
5. ท่านมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด					
ด้านความก้าวหน้า					
6. งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
7. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการยอมรับ					
10. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
11. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
13. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านเสมอ					
14. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
ด้านความรับผิดชอบ					
15. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
16. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลา					
17. แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
18. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท่านถนัดและมีความสนใจ					
19. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ					
20. ท่านมักวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติงานเสมอ					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
21. องค์การของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
22. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและ ความถนัดที่มีอยู่					
23. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทาย ความสามารถและจูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติ					
ด้านเงินเดือน					
24. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน					
25. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละปี					
26. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้					
27. สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้					
ด้านโอกาสก้าวหน้า					
28. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
29. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
30. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
31. ท่านให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้เพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น					
32. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ มักให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาเพื่อท่านมีปัญหอย่างจริงจัง					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33. ในหน่วยงานสังกัดของท่านมีการทำงานร่วมมือทำงานกัน อย่างเป็นทีม					
34. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกัน และกันได้					
35. ท่านมีความสุขในปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
ด้านสถานภาพ					
36. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษาเมื่อท่านมี ปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
37. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม					
38. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
39. องค์การของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับ สภาพในปัจจุบัน					
40. องค์การท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
41. องค์การของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม					
42. องค์การของท่านมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ บุคลากรฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
43. องค์การมีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการใช้งาน					
44. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีผลทำให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้น					
45. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน					
46. องค์การที่ท่านร่วมงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ					
47. สถานที่ทำงานมีความมั่นคงและรู้สึกมีความปลอดภัย					
48. องค์การที่ท่านทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมีสภาพพร้อมใช้งาน					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
1. ท่านแสดงตัวต่อบุคคลภายนอกองค์กรว่าเป็นพนักงานในสังกัดขององค์กรสังกัดอย่างภาคภูมิใจ					
2. เมื่อหน่วยงานมีตำแหน่งงานว่าง ท่านอยากแนะนำบุคคลอื่นที่รู้จักให้มาร่วมงานกับองค์กรสังกัดของท่าน					
3. แม้จะได้รับโอกาสร่วมงานกับองค์กรอื่นท่านก็ยังต้องการทำงานกับองค์กรปัจจุบันของท่านต่อไป					
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับผลการดำเนินงานหรือผลการปฏิบัติงานขององค์กรสังกัด					
6. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อได้ทราบข่าวว่าองค์กรสังกัดของท่านประสบปัญหา					
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
7. ท่านยอมรับต่อคุณค่าขององค์กรที่ได้กำหนดไว้					
8. ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กรสังกัดมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย					
9. ท่านยอมรับเอาแนวทางดำเนินงานขององค์กรสังกัดมาเป็น					

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านด้วย					
10. เมื่อมีโอกาส ท่านจะบอกกล่าวให้บุคคลอื่นภายนอกหน่วยงานได้ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานเสมอ					
ด้านการปกป้ององค์กร					
11. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การสังกัดของท่านในทางลบ ท่านจะให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อทำให้สถานการณ์เป็นไปในทางบวกทันที					
12. ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์การสังกัดอย่างระมัดระวัง					
13. ท่านไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันอาจทำให้บุคคลอื่นมององค์การสังกัดของท่านในทางลบ					
14. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการวินัยพนักงานขององค์การสังกัดอย่างเคร่งครัด					
ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร					
15. ท่านเต็มใจให้ข้อมูลด้านบวกเกี่ยวกับองค์การสังกัดของท่านต่อบุคคลภายนอก					
16. ท่านมักจะกล่าวถึงภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขององค์การสังกัด					
17. หากมีโอกาส ท่านไม่ลังเลที่จะกระทำสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องที่ดี สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์กรที่สังกัด					
18. ท่านเต็มใจชักชวนบุคคลภายนอกมาใช้บริการขององค์การสังกัดของท่าน					

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนองค์กร					
19. ท่านกำหนดเป้าหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเสมอ					
20. ท่านกระตือรือร้นที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กร					
21. ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
22. ท่านมีความตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเสมอ					
23. ท่านจะคอยแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ					
24. ท่านยินดีรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานของท่านจากบุคคลอื่น					
25. ท่านเต็มใจที่จะพูดคุยเพื่อชักชวนให้บุคคลไม่อยากจะลาออกจากองค์กรสังกัดไปร่วมงานกับองค์กรอื่น					

ตอนที่ 4
แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
1. ท่านปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน					
2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามเป้าหมาย					
3. ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านผลการปฏิบัติงานตามความสัมพันธ์					
5. ท่านสามารถอธิบายหรือชี้แจงเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นได้					
6. ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
7. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น					
ด้านผลการปฏิบัติงานตามการเรียนรู้					
8. ท่านให้ความสนใจกับการฝึกอบรมและเรียนรู้เพื่อนำมาปฏิบัติงาน					
9. ท่านพยายามสังสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อนำมา					

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
10. ท่านค้นพบแนวคิดและเทคนิควิธีการใหม่ๆ จากการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านผลการปฏิบัติงานตามนวัตกรรม					
11. ท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม					
12. ท่านสามารถค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ๆ มาในการปฏิบัติงานได้					
13. วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านได้รับความยกย่องชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
14. วิธีการทำงานใหม่ๆ ของท่านช่วยให้ได้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

😊😊 ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ 😊😊

ที่ สปท./๓๒๖๒



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอรับรองจริยธรรมการวิจัย

เรียน หัวหน้าหน่วยงาน/สถาบัน

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กลั่นกรองงานวิจัยของนักศึกษา นางสาวชญัญญัฐ จีปน รหัสประจำตัว ๐๗๕๘๗๐๓๐๓๗๑๘-๗ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ขอรับรองว่างานวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวฯ ไม่กระทบต่อคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ดร.ปริยญา มากลืน)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ธรรธัส ทัฬหมงคล)
หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล ชัยญญณัฐ์ จีปน
 วัน เดือน ปีเกิด 27 ธันวาคม 2526
 ภูมิลำเนา อ.พรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตรชั้นต้น	โรงเรียนดุสิตพลวิทยการ	2545
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	โรงเรียนดุสิตพลวิทยการ	2547
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร	2549

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

หัวหน้างานนโยบายและแผน ฝ่ายบริหาร คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

